

Documentos del Plenario de la Sección Sindical Estatal de CaixaBank

Noviembre de 2021

CONTENIDOS

- | | |
|---|----------------|
| 1. PLAN DE ACCIÓN SINDICAL: Líneas de Trabajo y Retos Sindicales | pág. 1 |
| 2. NUESTRA ORGANIZACIÓN | pág. 11 |
| 3. PROPUESTA ORGANIZATIVA | pág. 15 |



1. PLAN DE POLÍTICA SINDICAL: Líneas de Trabajo y Retos Sindicales

1.0 Introducción

La pretensión de este documento es aportar iniciativas de trabajo concretas que puedan desarrollarse y llevarse a la práctica en el ámbito de actuación de la Sección Sindical con una fusión de una dimensión sin precedentes como es la de CaixaBank-Bankia, un sector en dura reconversión y un entorno socioeconómico hostil influidos especialmente por la pandemia y por la digitalización.

Diferentes circunstancias influirán en nuestras líneas de trabajo los próximos años:

- a) **CaixaBank y el modelo de empresa que está implantando la dirección:** con una continua reducción del número de oficinas y de plantilla, y la segmentación de red, de clientes y de estructuras que está deshomogeneizando organizativamente a la plantilla, diferenciación entre red urbana y red rural, los modelos de atención a la clientela y el proceso de digitalización acelerado por la pandemia que ha derivado en una profunda reorganización del trabajo.
- b) **El entorno sectorial:** en reconversión infinita fruto del cambio de modelo de negocio, la regulación bancaria, los nuevos competidores y operadores de mercado, la fuerte implementación de los canales digitales en la comunicación con el cliente y en los contenidos y las formas de trabajar que derivará en una complicada negociación sectorial y mayor concentración de entidades y pérdida de puestos de trabajo.
- c) **El entorno económico:** con una recuperación económica que no ha acabado de consolidarse para las rentas del trabajo y la posibilidad de otra recesión. El escenario post-pandemia: con niveles altos de vacunación que permitan la vuelta a la normalidad y la recuperación de la actividad económica, con perspectivas de crecimientos altos de PIB y con la ayuda europea de los fondos de Recuperación, hacen que la previsión para los próximos años sea de un buen comportamiento de la demanda, del empleo y de los resultados empresariales, todo ello puede incidir de forma muy positiva en los resultados de las Entidades financieras. Pero los objetivos de transformación y reconversión digital que condicionan el modelo de demanda que promueven las empresas pueden colisionar con los objetivos sindicales prioritarios de empleo estable y de calidad.
- d) **El entorno jurídico-laboral:** A la espera de ver el alcance de la reforma laboral anunciada por el Gobierno, en negociación con los Agentes sociales (patronal y CCOO y UGT) y con previsión de que esté lista a final de año.
- e) **Elecciones sindicales 2022:** es fundamental que CCOO sigamos siendo la fuerza mayoritaria que lideremos los procesos de reestructuración y de integración venideros, y

1 también la defensa y mejora de las condiciones laborales. Para ello habremos de idear
2 nuevas maneras en la acción sindical principalmente influyendo en los cambios, aunque
3 también debemos adaptarnos.

4 Tanto CaixaBank como el resto del sector siguen apostando por la reducción de costes para
5 mejorar las cuentas de resultado y otras ratios. El redimensionamiento a la baja sigue siendo una
6 herramienta a utilizar por las direcciones, en relación también con nuevas operaciones de
7 absorción que puedan darse.

8 Todo ello comporta una incidencia directa y negativa en el nivel de empleo y en las condiciones
9 salariales y laborales de la plantilla.

10 Nuestra mayoría sindical en CaixaBank no garantiza el buen resultado de las negociaciones que
11 se den, como demostró la firma por parte de otros sindicatos del acuerdo de reestructuración en
12 mayo de 2019. Pero el trabajo de CCOO, la creatividad, la capacidad de reinención, de adaptación
13 y de movilización acompañados de buenas dosis de convicción y generosidad sí pueden cambiar
14 las cosas y lograr un acuerdo como el de 2021.

15 Y esto no ha acabado, parte de lo que viene lo conocemos y otra parte es imprevisible:

- 16 ■ Cambios de modelo y en la dirección de la empresa.
- 17 ■ Transformación digital y organizativa de los modelos productivos.
- 18 ■ Negociación Convenio Colectivo a partir de enero 2024.
- 19 ■ Posibles nuevos procesos de concentración en el sector.
- 20 ■ Nuevos competidores no sometidos a la regulación y las exigencias sobre el sector.
- 21 ■ Política comercial cada vez más exigente, completa individualización de los retos e
22 intentos de individualización de los salarios. Mayor peso del salario variable respecto al
23 salario fijo.
- 24 ■ Implantación de nuevos horarios derivados de los también nuevos modelos de atención
25 a la clientela.

26 Con todo esto hemos de marcarnos en la Política Sindical, objetivos estratégicos y líneas de acción
27 sindical que cumplan las expectativas de la plantilla y nuestra afiliación, nos refuercen como
28 organización referente, nos hagan crecer en afiliación y en representatividad en las próximas
29 elecciones, con una mayoría de bloqueo en las negociaciones si fuera posible. Para ello es
30 imprescindible que toda la actividad sindical se canalice a través de la Sección Sindical, tanto en
31 los territorios como a nivel estatal, y no a través de los comités de empresa.

32 ■ 1.1. Nuestras prioridades, para y por la plantilla:

- 33 1. **Mejora de las condiciones laborales y sociales**: debe seguir siendo nuestro objetivo
34 estratégico a pesar de las dificultades del entorno actual y de la crisis de nuestro sector.
35 Para ello es necesario destacar 3 fases:
 - 36 a. **Regulación y Negociación Colectiva**. En los últimos años hemos podido conseguir
37 grandes hitos en la regulación. Sólo en el 2020 hemos firmado 9 acuerdos y un
38 Convenio (Plan de Igualdad, conciliación, cobertura de bajas, Acoso y Parejas de

1 hecho, Acuerdo de discapacidad, Acuerdo de desconexión, Acuerdo de Préstamos y
2 Anticipos, Acuerdo de Formación). Y en el 2021 continuamos con los Acuerdos de
3 Referentes de Bankia, Acuerdo de Integración Nex y los últimos acuerdos del mes de
4 julio en relación al ALI de Bankia y el Acuerdo de Reestructuración y Modificación de
5 condiciones laborales.

- 6 b. **Seguimiento y control de lo regulado.** Es de vital importancia realizar un seguimiento
7 y gestión transparentes de los acuerdos alcanzados de manera colectiva, pero
8 sobretodo su incidencia a nivel particular. Del ERE por su gran envergadura, pero
9 especialmente del acuerdo de integración de la plantilla de Bankia y del resto de
10 modificaciones y mejoras laborales que acompañan a estos acuerdos y otros firmados
11 en los últimos 18 meses, incluido el convenio colectivo porque cada uno de ellos
12 afectará a cada empleado/a individualmente de una u otra forma.

13 Tan importante es firmar un buen acuerdo como hacer que éste se cumpla. Nuestra
14 credibilidad está en juego. Siempre nos hemos puesto un nivel de exigencia para el
15 cumplimiento de dichos acuerdos que en estos momentos se convierte no sólo en un
16 reto de nuestra organización sino en un hecho diferencial del resto de organizaciones.
17 Debemos ocuparnos de cada incidencia y no sólo mantener sino buscar nuevas vías
18 de interlocución, sin ponernos límites.

- 19 c. **Detectar nuevas necesidades.** - Objetivo prioritario para nuestra sección. El día a día,
20 la gestión de lo regulado y de lo no regulado, el contacto directo y personalizado con
21 la plantilla nos permitirá detectar nuevas necesidades y oportunidades sindicales para
22 influir en los cambios, gestionar las incertidumbres y visibilizarnos como
23 imprescindibles en el ámbito de la empresa, además de ser útiles.

24 ■ 1.2. Profesionalidad, Formación y modelo comercial

25 Hace años que la profesionalidad ha ido tomando relevancia en nuestras líneas de acción.
26 Comenzando por las praxis, política disciplinaria, pasando por la póliza de cobertura jurídica civil
27 y penal, hasta lograr influir en la definición de funciones y puestos. Ya está plenamente asumida
28 como un área estratégica en nuestra acción sindical.

29 La agresividad comercial se agudiza en un entorno comisionista y sin márgenes financieros
30 tradicionales. La reorganización de los puestos de trabajo fruto del cambio comercial, del entorno
31 económico, del desarrollo de herramientas digitales y nuevas formas de interrelación, la
32 aceleración en la implantación del teletrabajo fruto de la pandemia, nos ha llevado de manera
33 natural a volcarnos sindicalmente en la profesionalidad que toca de forma transversal casi todas
34 las demás áreas.

35 A través de la sindicalización de la profesionalidad hemos incidido en las estrategias de campaña,
36 en los modelos de incentivos y variables, en la política disciplinaria, en la racionalización de la
37 formación, en el clima laboral, en la crisis Covid, en el desarrollo profesional, en la organización
38 del trabajo o en el modelo retributivo, en el cumplimiento horario, políticas de discapacidad, en
39 igualdad, entre otras muchas cosas.

1 Profesionalidad y Formación, aun siendo diferentes, están estrechamente unidas en nuestra
2 acción sindical y nuestro objetivo será seguir reinventándonos y buscando oportunidades que nos
3 abran vías para liderar los cambios.

4 La experiencia de estos años nos hace conscientes de la dificultad de combatir un modelo
5 impuesto por la dirección y que arroja resultados “históricos” en CaixaBank. Pero también nos
6 hace conscientes de que es una demanda de la plantilla que incidamos en él y lo humanicemos.

7 La Formación jugará un papel trascendente como garantía de empleo, la profesionalización, el
8 reciclaje y el aprendizaje para la reorganización de los puestos de trabajo. En un entorno
9 regulatorio tan exigente la participación que nos hemos garantizado en el último acuerdo de julio
10 de 2020 será nuestra principal herramienta sindical de forma propositiva y activa. Los límites a la
11 formación han sido nuestro objetivo hasta hoy; casi conseguido, el objetivo a partir de ahora es
12 convertirla en derecho prioritario, curricular y por supuesto en salvaguarda de puestos de trabajo.

13 ■ 1.3. La interlocución y la negociación colectiva

14 Incluso en los momentos más duros de estos últimos años, nos hemos garantizado la
15 interlocución dentro y fuera de la empresa como principal mecanismo de resolución de
16 conflictos. Los modelos son infinitos y debemos seguir explorándolos y explotándolos.

17 La negociación colectiva es garantía de empleo y condiciones dignas. Nuestros retos
18 pendientes:

- 19 ■ Regulación complementos salariales y extrasalariales
- 20 ■ Registro horario pactado y cumplimiento generalizado de los horarios, ajustándolos a las
21 jornadas.
- 22 ■ Carreras profesionales en servicios centrales y mejora de la de banca de empresas.
- 23 ■ Promoción y desarrollo en el entorno rural para evitar la segregación de esta unidad de
24 negocio.

25 ■ 1.4. La Igualdad de género

26 Hemos avanzado muy significativamente en CaixaBank gracias al Plan de Igualdad, que renovamos
27 en 2020, acompañado de otros acuerdos trascendentes para su desarrollo (discapacidad,
28 desconexión, coberturas de ausencias, protocolo acoso y mediación y protocolo de conciliación),
29 mejorados unos, pioneros otros. Este plan ha sido clave durante la pandemia, nos ha permitido
30 participar, proponer y resolver. El Covid también tiene perspectiva de género en CaixaBank.

31 Dentro de CaixaBank, queda por avanzar para romper el techo de cristal en segmentos muy
32 masculinizados como son empresas y banca privada, por ejemplo. Aunque hemos mejorado y
33 fijado unos índices muy ambiciosos en continua revisión. Tras la plena integración de la plantilla
34 de Bankia, y las salidas derivadas del ERE, hemos requerido una reevaluación para volver a
35 aproximarnos a estos índices con propuestas de medidas concretas según los resultados que
36 arroje el análisis.

1 El registro salarial y la auditoria del registro salarial nos abre una nueva puerta para avanzar en
2 igualdad, en equidad salarial y como casi siempre pasa con las medidas de igualdad en motor para
3 el avance en otros derechos y beneficios sociales. Llevamos tres años peleando por el acceso a
4 esta herramienta como medida para incidir en la política laboral de CaixaBank, incluso emitiendo
5 resoluciones en el anterior plenario y por fin y con la ayuda de las modificaciones legislativas, la
6 presión en la interlocución y las denuncias ante la Inspección de Trabajo podremos acceder y
7 trabajar en su análisis, desarrollo y aplicación: en igualdad y en salarios (especial interés la parte
8 de complementos salariales y extrasalariales no regulados).

9 La perspectiva de género va estrechamente unida a la conciliación y la corresponsabilidad por
10 esto las integramos en cada acuerdo que firmamos grande o pequeño y de cualquier materia (ya
11 sea de préstamos, formación, discapacidad, ere, ali...etc) y así habremos de seguir haciéndolo
12 para lograr una equiparación laboral real independientemente del sexo.

13 Combatir el acoso sexual también sigue entre nuestras prioridades en un entorno social que sigue
14 padeciendo esta lacra y el protocolo de acosos y el plan de igualdad son recursos valiosísimos que
15 debemos defender evitando que se perviertan sin legitimidad.

16 ■ 1.5. La igualdad en la diversidad

17 Ha sido estos años un objetivo claro de CCOO la integración de personas con discapacidad, hasta
18 lograr un acuerdo pionero con el que seguimos avanzando incorporando con medidas concretas,
19 objetivos de mejora e incorporando esta perspectiva también en cada acuerdo, como el de
20 préstamos, referentes, ali, ere...etc. También aquí queda mucho.

21 Otros colectivos potencialmente discriminables deben procurar nuestra atención sindical: por su
22 modelo de familia, por su orientación sexual, por su raza o por su religión, por poner algunos
23 ejemplos.

24 ■ 1.6. La SALUD LABORAL en MAYÚSCULAS

25 La pandemia ha marcado un antes y un después en la sindicalización de la salud laboral. CCOO en
26 general, pero nuestra sección en particular hemos sido agentes y motores de propuestas y
27 actividad en un momento de colapso interno y social. Cuando nadie estaba, nosotros y nosotras
28 estuvimos afrontando cada imprevisto y cada problema. La salud ha sido y es la protagonista en
29 nuestro día a día, su sindicalización nos ha permitido tocar transversalmente cada área de acción
30 y especialmente cada área, centro y persona de nuestra empresa. Nos ha dado credibilidad y nos
31 ha permitido participar e influir en la reorganización de CaixaBank. Es un hecho que nuestro sector
32 tiene grandes riesgos para la salud, psicológicos fundamentalmente, pero también físicos. Hemos
33 sido los grandes olvidados mediáticamente durante el Covid pero de los más activos
34 sindicalmente porque en nuestro sector y en nuestra empresa se daban dos circunstancias: hemos
35 sido servicio esencial, nuestra empresa tenía recursos y exigimos aprovecharlos.

1 Nuestro posicionamiento y presencia sindical en los centros de trabajo garantizó la actividad y
2 promovió medidas preventivas efectivas y ambiciosas, ha sido garantía de empleo y de derechos
3 fundamentales, hemos mantenido la interlocución y la participación e incluso evitado que se
4 traspasara innecesariamente la raya con un acuerdo intrusivo que no suscribimos (el de los pcr) y
5 que finalmente ha quedado en papel mojado como vaticinábamos porque la realidad ha superado
6 cualquier previsión.

7 La salud laboral siempre ha estado y seguirá estando entre nuestros objetivos y en nuestro plan
8 de acción diario. También aquí hemos de continuar a la ofensiva y no a la defensiva, con ambición
9 que es lo que nos está permitiendo avanzar constantemente porque ya es una materia
10 plenamente asumida como prioritaria también por la dirección de la empresa, estamos sometidos
11 a muchos riesgos profesionales y no sólo al del atraco.

12 Esta política sindical puede estar marcando un camino positivo para nuestro sector y para otros,
13 aunque nuestra meta no es esa sino la de garantizar la salud de la plantilla en materias como:
14 psicosociales, evaluaciones, medidas correctoras, protocolos Covid, participación de la RLT,
15 ergonomía, teletrabajo, PVD, protocolo de acoso y mediación, nuevos modelos de atención a la
16 clientela, etc.

17 Esto nos obliga a investigar, documentarnos, aprender de otras empresas y sectores, formar a
18 delegados y delegadas e integrar la salud en todas y cada una de nuestras visitas y contactos.

19 **1.7 La previsión social: una garantía laboral y social de presente y futuro**

20 El Plan de pensiones de Empleo y el plan colectivo asociado son un referente de gestión y
21 rentabilidad gracias a la enorme labor sindical de estos años. Pero más importante es que
22 representa una garantía salarial de presente y futuro. Es y seguirá siendo una prioridad dentro de
23 la política sindical de nuestra organización y en nuestra empresa.

24 En las negociaciones del ERE 2021, la Dirección mostró un inusitado interés en modificar las
25 condiciones de los riesgos, ante el gran encarecimiento de las primas los últimos años y la
26 incorporación de un gran colectivo de empleados y empleadas procedentes de Bankia con otras
27 condiciones de riesgos a las que quería equiparar la Dirección. El problema lo convertimos en
28 oportunidad lo que nos ha permitido reequilibrar aportación/riesgos, homologar condiciones e
29 incluso mejorar las aportaciones de un porcentaje muy alto del conjunto de la plantilla.

30 La previsión social es política sindical preferente para nosotros y nosotras porque incide
31 directamente en los salarios, en las rentas y en los derechos laborales.

32 **1.8 Promoción: garantía de empleo y condiciones sólidas**

33 Hay que seguir pactando empleo, contratación y mejora en las condiciones laborales de la plantilla

34 La amenaza de la externalización es un hecho en el sector: agentes financieros, empresas de
35 servicios u otros.



1 El relevo generacional menos traumático es el que se hace por la vía de los acuerdos de
2 desvinculación voluntaria de los colectivos de más edad.

3 Pero es imprescindible vincular la promoción a la cualificación y al salario para garantizar un
4 empleo estable y unas condiciones laborales sólidas y prósperas. En el acuerdo de julio hemos
5 sentado algunas bases, pero queda camino:

- 6 ▪ Más carreras y promoción que garantice la evolución salarial independientemente de
7 otras variables, nuevos modelos de oficinas, empresas, servicios centrales.
- 8 ▪ la cualificación para el mantenimiento del empleo: formación normativa y curricular
9 vinculada a la promoción.
- 10 ▪ La defensa del entorno rural y la clasificación de los centros de trabajo. La fuerte
11 segmentación es una amenaza cierta de potencial disociación del negocio de cualquier
12 segmento.

13 Las garantías de promoción tal y como las conocemos y procuramos regular van acompañadas de
14 estabilidad en el empleo y buenas condiciones salariales. Los puestos en riesgo son siempre los
15 que arrojan menor valor añadido y desde CCOO no cejamos en el empeño vinculando promoción
16 y función para cargar de valor cada puesto de trabajo.

17 **1.9. GRUPO**

18 La excedencia de grupo pactada en CaixaBank es una herramienta fundamental que nos ha
19 costado mucho defender en el último acuerdo y que va directamente vinculada a la promoción,
20 recolocación y empleo. Ahora más que nunca debemos seguir defendiéndola como tal.

21 Es prioritario seguir por el camino de colaborar con la representación de estas empresas, la
22 Federación y la sección para avanzar en la equiparación y mejora de las condiciones entre
23 empresas, para facilitar la movilidad de plantilla y los puestos de trabajo.

24 Colaborar para avanzar en la mejora y equiparación de las condiciones de las empresas del grupo.

25 **1.10 ERES, RECONVERSIÓN, DIGITALIZACIÓN**

26 **a) Salidas voluntarias en una empresa con recursos**

27 En la negociación del ERE 2021 uno de los retos más importantes era sentar precedentes positivos
28 que nos ayuden a afrontar la fuerte reestructuración y reconversión en la que seguimos inmersos,
29 porque nuestro objetivo prioritario y fundamental es el empleo. Y estos han sido:

- 30 ▪ La interlocución con otras organizaciones para armar una fuerza sindical potente.
31 Compartimos un mismo objetivo aunque podamos discrepar en otras muchas cosas: la
32 salvaguarda del empleo.
- 33 ▪ La implicación de la plantilla. Dos paros totales de un éxito rotundo.
- 34 ▪ La defensa de las salidas voluntarias
- 35 ▪ La defensa del modelo rural que a la vez es una defensa del empleo en CaixaBank y de la
36 inclusión financiera de muchas poblaciones.



- 1 ▪ La defensa de la figura de la excedencia especial de grupo con derecho de retorno, en
- 2 lugar de la extinción con recolocación.
- 3 ▪ El teletrabajo y trabajo en remoto como alternativa a medidas traumáticas.
- 4 ▪ La temporalidad de las medidas organizativas: movilidad funcional y geográfica de corta
- 5 distancia
- 6 ▪ El mantenimiento y mejora de las condiciones laborales: mejoras en carreras, permisos,
- 7 previsión social...

8 Es fundamental seguir explorando y planteando medidas alternativas a la destrucción de empleo,

9 a la temporalidad y a la amenaza de precariedad.

10 Sin abandonar otras ya preexistentes como por ejemplo las desvinculaciones voluntarias pactadas

11 (antes prejubilaciones)

12 **b) Responsabilidad Social Empresarial**

13 Hay objetivos sindicales con impacto directo en el mercado laboral y otros de impacto indirecto.

14 La acción sindical en la responsabilidad social empresarial se enmarca en estos últimos. Y aun

15 siendo conscientes de la dificultad porque para CaixaBank pesa aún demasiado el enfoque

16 reputacional en esta materia frente al de sostenibilidad, seguiremos utilizando todos los canales

17 a nuestro alcance para incidir en ella.

18 La pervivencia de la empresa y su capacidad de adaptación al entorno con la plantilla en lugar de

19 a costa de la plantilla se enmarca en su responsabilidad socio-laboral.

20 Por esto incidimos en la organización empresarial aunque entre dentro de las capacidades

21 unilaterales de la dirección y promovemos el mantenimiento: del entorno rural, de la atención

22 multicanal de los clientes: presencial (Red), remota (in touch, oficina virtual y telefónica),

23 itinerante (ofimóvil), de la internalización de funciones evitando la figura del agente financiero,

24 de la excedencia de grupo.

25 A nuestro entender, la inclusión financiera abarca: plantilla, clientela, instituciones. No es un

26 problema de discriminación financiera sino de responsabilidad social y financiera de un sector con

27 fuerte inyección de ayudas públicas.

28 **c) La digitalización y la transformación. Reubicar vs. Recolocar:**

29 Ya avanzábamos en plenarios anteriores que el proceso de digitalización, mecanización y

30 robotización de nuestras tareas no sólo estaba cambiando las formas de hacer las cosas y las

31 funciones en sí mismas, sino que habría muchas tareas que desaparecerían. La pandemia ha

32 acelerado el proceso.

33 Esto está poniendo en riesgo la empleabilidad y las condiciones laborales, ha dejado de ser un

34 tema vinculado sólo a la crisis, es un cambio más profundo del que no se ve el final y nos enfrenta

35 a un presente y futuro sindical intensísimo e imprevisible. Debemos aprovechar la digitalización

36 como un medio y no como un fin, de manera que no sea la excusa para sustituir plantilla o

1 considerarla obsoleta sino para formarla, reciclando tareas y conocimientos y reubicándola en el
2 ámbito de la empresa y/o de las empresas del grupo.

3 Si pudimos convencer de que la red se podía atender con Teletrabajo durante la pandemia
4 debemos también intentar convencer de que aprovechar el talento y la plantilla es parte de la
5 digitalización.

6 Estamos gobernando el cambio como nos propusimos sin miedos, pero con una acción sindical
7 que debe mantenerse proactiva, imaginativa y firme, ágil, constante y ambiciosa. Y todo esto
8 hemos de hacerlo con una visión global desde todas las áreas.

9 ■ **1.11 Política disciplinaria**

10 Mucho hemos hecho estos años en esta materia y mucho nos tocará seguir haciendo. Todo el
11 entorno normativo y regulador ha complicado la defensa y gestión de los expedientes
12 disciplinarios y hemos tenido que idear acciones sindicales: unas pactadas y otras de denuncia
13 pública y contundente para mitigar su impacto. Se ha logrado.

14 Pero nuestro sector y nuestra empresa siguen muy marcados por la regulación debido a las fuertes
15 inyecciones de capital que recibe y sigue en el foco reputacional fruto de sus políticas financieras
16 cortoplacistas y ahora también por la reestructuración laboral, lo que también sigue teniendo
17 consecuencias para la plantilla en el ejercicio de sus funciones.

18 Por esto, una de nuestras prioridades ha de ser poner todos los recursos posibles y necesarios a
19 disposición de la afiliación en esta materia y así seguirá siendo.

20 ■ **1.12 Interlocución y comunicación**

21 En la sección seguiremos avanzando por la vía de la participación, el debate y el diálogo en la
22 acción sindical, y seguiremos utilizando e ideando todas las herramientas informáticas y físicas a
23 nuestro alcance.

24 Con la dirección mantenemos las vías de interlocución abiertas, siempre es y ha sido nuestra
25 voluntad y el mecanismo más efectivo. Si bien el uso reiterado que ha hecho a su favor de la
26 reforma laboral ha desequilibrado las relaciones laborales en perjuicio de la plantilla y nos hemos
27 visto obligados a utilizar otras herramientas sindicales más contundentes. No obstante CCOO
28 seguiremos abogando por el modelo de concertación social que es el que da más garantías
29 laborales a la plantilla.

30 Por supuesto seguiremos trabajando de forma coordinada con las distintas estructuras de nuestra
31 organización.

32 También seguiremos abogando por abrir e idear los canales de comunicación y participación que
33 en cada momento consideremos más útiles y efectivos, adaptándonos a las demandas de la
34 afiliación pero también a las necesidades como organización.

1 ■ 1.13 La acción sindical territorial

2 Nuestra plantilla y por ende nuestra sección ha cambiado fruto de las diferentes culturas
3 empresariales, laborales y sindicales integradas estos años y el ejemplo más reciente es la fusión
4 con Bankia.

5 La amplia participación y presencia territorial en el día a día y en la acción sindical global son
6 imprescindibles para conseguir los objetivos sindicales que nos marquemos.

7 El delegado/a marca la diferencia, y la acción sindical ha de ser no sólo su fin sino también su
8 soporte.

9 La especialización de las áreas y las distintas herramientas de comunicación interna serán la base
10 de dicho soporte para poder dar una respuesta ágil y eficiente a la afiliación.

11 Seguiremos desarrollando por tanto la formación, la comunicación, la visita, la documentación, la
12 colaboración y la participación.

13 Hemos de conseguir una organización que en la acción sindical se mantenga cohesionada, que
14 sea fuerte, sólida y utilice la experiencia sindical, que esté implicada, motivada y preparada para
15 cualquier imprevisto.

16 La sección sindical nos trasciende y debemos trabajar no sólo para el presente, sino también para
17 el futuro de la plantilla y la organización.

1 2. NUESTRA ORGANIZACIÓN

2 Los años 2020 y 2021 han sido años muy intensos. Por un lado, la pandemia provocada por el
3 Covid ha cambiado la forma de trabajar tal y como la conocemos y, durante este año CaixaBank y
4 Bankia se han fusionado dando lugar al banco más grande de España y al mismo tiempo a la
5 Sección Sindical más grande de toda CCOO. Por otro, hay cosas que no cambian y son las ansias
6 de recorte de derechos por parte de la dirección.

7 Todo lo anterior exige, junto con la confianza que nos depositó la plantilla en las últimas
8 elecciones, el compromiso firme que venimos marcando desde siempre y que es parte de nuestro
9 ADN:

- 10 ■ Capacidad de análisis y resolución de problemas;
- 11 ■ Interlocución –o conflicto llegado el caso- con la contraparte;
- 12 ■ Garantizar las mejores condiciones laborales para la plantilla;

13 En definitiva, ser un sindicato útil. El mantenimiento de nuestro compromiso con la plantilla se
14 enmarca en un trabajo continuo, constante y firme en lo interno y en lo externo. La clave de
15 nuestra organización se encuentra precisamente en la combinación de esos elementos que se
16 combinan con un único objetivo: ser útiles en lo micro y en lo macro para todas las personas
17 afiliadas.

18 ■ **Fusión: 1+1 = 3 = + FORTALEZA + FUERZA + FUTURO**

19 La fusión de las empresas nos ha llevado a la fusión también de las dos Secciones Sindicales. Con
20 esta fusión tenemos la oportunidad de mejorar, crecer y sobre todo ser más útiles para nuestros
21 afiliados y afiliadas. La fusión de Secciones nos aporta mayor FORTALEZA, FUERZA y FUTURO.

22 Éramos Secciones con resultados contrastados, con dinámicas de trabajo y con experiencia.
23 Somos CCOO y ahora, con la integración de las Secciones, logramos el beneficio más importante
24 de trabajar en un único equipo logrando el incremento de la productividad con la suma de
25 sinergias y trabajo constante. Trabando en equipo lograremos mucho más que trabajando al 100%
26 de manera aislada, la ecuación es sencilla: 1+1 = 3.

27 ■ **FORTALEZA**

28 **La suma de cada uno de los delegados y delegadas construye y** 29 **fortalece la organización: SOMOS UN@**

30 Tenemos una sección sindical con implantación en todos los territorios, con capacidad efectiva de
31 interlocución con la empresa, con trayectoria y experiencia tanto en la negociación como en el
32 conflicto cuando ha sido necesario, y con buenos índices de afiliación y unos resultados
33 electorales que nos han situado como el primer sindicato en número de votos y representatividad.



- 1 Los delegados/as de CCOO creemos en lo que hacemos y ponemos todo nuestro empeño en ello.
- 2 Estamos en permanente contacto con la plantilla y la afiliación, a través de las visitas a los centros
- 3 de trabajo y de una comunicación permanente mediante comunicados.

4 **FUERZA**

5 **Proximidad y cercanía**

- 6 Las visitas son la mejor manera de estar en contacto con la plantilla y la afiliación, recogiendo las
- 7 inquietudes de los diferentes colectivos para incorporarlas a nuestra política sindical, atendiendo
- 8 y resolviendo las problemáticas individuales, y transmitiendo el posicionamiento de la sección
- 9 sindical y nuestro sindicato en los diferentes ámbitos de participación. La eficiencia de las visitas
- 10 se hace imprescindible y para ello debemos dotarnos de las herramientas necesarias, algunas de
- 11 ellas ya desarrolladas y que venimos utilizando. Es importante que los delegados/as aporten
- 12 mejoras a las herramientas que ya usamos, dando participación en la innovación para mejorar
- 13 nuestra eficiencia.

14 **La comunicación y participación interna: clave para la**

15 **organización**

- 16 La comunicación interna es uno de los elementos clave para el buen desarrollo de nuestra
- 17 actividad: nos permite a los delegados/as tener información de primera mano (estado de las
- 18 negociaciones, propuestas, acciones, etc.) y ello nos permite además ser transmisores de esa
- 19 información a la plantilla en nuestras visitas. Debemos seguir manteniendo, pese al esfuerzo que
- 20 ello implica, un alto nivel de comunicación interna mediante la extranet, video conferencias,
- 21 asambleas de delegados/as, etc. Además, todo ello enfocado en seguir potenciando la
- 22 participación de los delegados/as.

- 23 La comunicación interna debe ser bidireccional y debemos potenciar el uso de los canales internos
- 24 que dan opción al resto de delegados/as de ser conocedores/as de toda la información,
- 25 incidencias que se dan en colectivos concretos, territorios, etc. Solo si conocemos lo que sucede
- 26 podemos enfocar la estrategia y dar solución correcta.

27 **La comunicación externa: ágil y precisa**

- 28 La comunicación cada día es más rápida, lo que hoy es noticia mañana pasa a ser caduco. La
- 29 comunicación puede llevarse a cabo por multitud de canales, pero siempre debe ser ágil y precisa.
- 30 Para lograr lo anterior debemos disponer de nuestros propios medios, por ello pasa a ser
- 31 imprescindible evitar los medios de bloqueo/censura que nos pueda poner CaixaBank. Debemos
- 32 hacer llegar también el posicionamiento más general de nuestro sindicato en todas sus vertientes,
- 33 tanto sectorial como territorial y en los planteamientos confederales, marcando distancias con
- 34 las organizaciones de empresa y/o sectoriales.

35 **Participación de la afiliación**



1 Es crucial que las personas afiliadas puedan participar en la organización en todos sus ámbitos
2 dotándoles de las herramientas necesarias para que puedan transmitir sus opiniones y de este
3 modo incorporarlas a nuestra negociación y acción sindical. No podemos olvidarnos de que la
4 participación de la plantilla en las huelgas totales y parciales fueron un elemento clave en las
5 negociaciones del reciente ERE. Esta es la línea a la que se le debe seguir dando continuidad,
6 porque para CCOO CaixaBank su plantilla y sus necesidades son lo primero.

7 **Fidelización de la afiliación**

8 La proximidad es la clave para la fidelización de nuestra afiliación. Para ello es de especial
9 relevancia la visita de su delegado/a de referencia, ser capaces de mantener al corriente de todo
10 lo que sucede y ser capaces de solucionar sus inquietudes y problemáticas ya sean concretas o
11 generales. Nuestra utilidad como sindicato se basa en estar en todo momento con nuestros
12 afiliados y afiliadas gestionando la realidad inmediata dentro de la empresa y fuera de ella.

13 **Crecimiento de la afiliación: somos diferentes, somos luchadorxs**

14 El último proceso de reestructuración y la unión sindical que originó puede confundir a alguien de
15 que no hay diferencia con el resto de sindicatos. Nada más lejos de la realidad, no debemos olvidar
16 que en este último acuerdo y en todos los anteriores que CCOO ha firmado, ha sido este sindicato
17 quien ha dirigido las negociaciones, quien ha hecho todas las propuestas y quien se ha dejado la
18 piel hasta el último momento para mejorar las condiciones de la plantilla. CCOO somos diferentes
19 al resto de sindicatos, y esa esencia de lucha y compromiso con la plantilla debe ser la línea de
20 nuestra actuación.

21 **FUTURO**

22 **Elecciones sindicales 2022: fortalecer a CCOO es dotar de** 23 **garantías a la plantilla**

24 Las próximas elecciones se presentan en un escenario completamente nuevo. La integración de
25 Bankia ha supuesto la incorporación de nuevos sindicatos y un aumento significativo de plantilla
26 y afiliación. Estamos listos. Los delegados y delegadas que forman esta sección son los mejor
27 preparados y preparadas, que más implicación tienen, y todo ello se reflejó en las pasada
28 elecciones siendo el primer sindicato. Sin embargo, no debemos olvidarnos que ser el primer
29 sindicato no es garantía suficiente. Debemos seguir trabajando para fortalecer nuestro liderazgo
30 para las próximas elecciones porque el futuro de las condiciones laborales de la plantilla puede
31 ser muy diferentes sin el liderazgo de CCOO.

32 **Normalidad de la actividad sindical**

33 La actividad sindical debe desarrollarse con total normalidad y ello implica la necesidad de dar un
34 paso más en la misma para poder dar cobertura a nuestros afiliados y afiliadas. Ningún privilegio,
35 pero tampoco ningún agravio comparativo discriminatorio.

1 **Colaboración: grupo la Caixa y con el sindicato**

2 Como primera Sección sindical del Sector Financiero y de la Federación de Servicios, debemos
3 mantener nuestra presencia en sus órganos de dirección, aportar cuadros en la medida de
4 nuestras posibilidades, tanto a nivel federal como territorial, y jugar el papel que nos corresponde
5 en la negociación y los diferentes ámbitos de debate sectoriales. Y por supuesto participar en
6 todas las actuaciones que organice. Además, todo ello sin olvidarnos de los sindicatos de
7 nacionalidad o regionales, con sus diferentes organizaciones, y la propia Confederación.

8 **Funcionamiento de la Sección Sindical**

9 La Sección Sindical se registrará, además de por el contenido del presente documento, por lo
10 establecido en los estatutos de la Federación de Servicios y en los de la Confederación Sindical de
11 CCOO, así como por los reglamentos y el código ético confederal.

12



1 **3. PROPUESTA ORGANIZATIVA**

2 **■ Secciones Sindicales Territoriales**

3 La Sección Sindical Territorial asumirá la acción sindical específica derivada de las condiciones
4 laborales existentes en su ámbito de actuación de acuerdo con los criterios establecidos por la
5 Sección Sindical Estatal y por la Federación de Servicios. Sus funciones fundamentales son las de
6 organizar a la plantilla, informarla, asumir la defensa de sus intereses, extender la afiliación,
7 potenciar la vida sindical con las visitas a oficinas, debates con las delegadas y delegados sindicales,
8 participar en los debates y la toma de decisiones conforme al ámbito que le corresponda y
9 mantener una relación permanente con la Sección Sindical Estatal y la Federación Territorial.
10 Contarán con una Secretaría General y asimismo podrán tener, de acuerdo a sus posibilidades y
11 necesidades, una Comisión Ejecutiva.

12 **■ Plenario**

13 Es el órgano máximo de dirección, deliberación y decisión de la Sección Sindical y será en este
14 marco donde se definan y concreten las políticas a desarrollar en materia de acción sindical,
15 organización e implantación de CCOO en el ámbito de la empresa, así como la elección de la
16 Secretaría General y de la Comisión Ejecutiva.

17 Se constituirá con los delegados/as elegidos por la afiliación desde los diferentes ámbitos,
18 celebrándose con carácter ordinario una vez cada 4 años.

19 La convocatoria será efectuada por la Ejecutiva de la Sección Sindical, de conformidad con la
20 Ejecutiva Federal. Sus normas y reglamentos se habrán de ajustar a los datos de afiliación que
21 certifique la Secretaría de Organización de la Federación de Servicios de CCOO a la fecha que se
22 solicite, que son obtenidos directamente de la UAR y contrastados con las Federaciones de
23 Nacionalidad o Territorial.

24 **■ Consejo**

25 Es el máximo órgano de Dirección entre Plenarios y se reunirá de forma ordinaria una vez al año.

26 Estará formado por un máximo de personas, y los criterios de composición se determinarán en el
27 Plenario, atendiendo a la proporcionalidad afiliativa de los diferentes ámbitos territoriales. Las
28 personas representantes de cada ámbito territorial serán elegidas en cada territorio. Se intentará
29 que estén representadas todas las Secciones Sindicales territoriales, así como todas las
30 responsabilidades estatales. Su función es determinar las líneas concretas de actuación sindical.

1 **Comisión Ejecutiva**

2 Estará formada por los miembros que elija el Plenario de la Sección Sindical. Sus funciones serán,
3 entre otras:

4 - Dirigir la política sindical aprobada por el Plenario y el Consejo, coordinando y homogeneizando
5 la acción sindical y organizativa en todos los ámbitos de la empresa. Se fomentará también un
6 mayor número de reuniones a través de medios virtuales.

7 - Definir de común acuerdo con las Federaciones de Nacionalidad o Territoriales los mecanismos
8 de vertebración territorial de la Sección Sindical de Empresa en los diferentes ámbitos territoriales,
9 determinando su nivel de estructuración y competencias.

10 - Impulsar y elegir, a propuesta de las secciones sindicales de ámbito inferior al de la empresa, y
11 consensuadamente con ellas, a los Delegados/as de estas que legal o convencionalmente estén
12 establecidos.

13 - Garantizar, junto con al conjunto de la Federación, la adecuada utilización de los derechos
14 sindicales en la empresa y, muy particularmente, velar por la adecuada utilización de las horas
15 sindicales bajo los parámetros fijados en los Reglamentos y Códigos confederales y federales.

16 Se reunirá ordinariamente conforme estime necesario.

17 **Comité Territorial**

18 Será el órgano de coordinación territorial, y junto a la Ejecutiva llevará a la práctica las decisiones
19 y directrices adoptadas por el Plenario y por el Consejo. Incluirá a la Ejecutiva y a los/las
20 responsables de las secciones sindicales territoriales con más de 200 personas afiliadas. Podrán
21 ser invitadas las personas responsables de las otras secciones territoriales. Podrá incluir personas
22 con responsabilidades que no formen parte de la Comisión Ejecutiva.

23 **Secretaría General**

24 Se elegirá por el Plenario de la Sección Sindical. Actúa bajo acuerdo colegiado de la Ejecutiva y, en
25 su caso, del Consejo, asumiendo las siguientes competencias:

- 26 Representar al conjunto de afiliados/as ante la Federación Estatal y ante la empresa a
27 todos los efectos, incluyendo las funciones de representación que le sean encomendadas
28 por la Ejecutiva de la Sección Sindical o de ámbitos superiores.
- 29 Garantizar que la Sección Sindical desarrolle adecuadamente las funciones que le
30 competen y, muy especialmente, los aspectos referidos a la relación permanente y fluida
31 con las distintas estructuras de la Organización.
- 32 Garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas por la
33 Sección Sindical.
- 34 Coordinar el trabajo de los delegados y delegadas de la Sección Sindical.
- 35 Podrá delegar sus funciones representativas en otras personas pertenecientes a la misma.

- 1 ▪ Dirigirá la actuación de las distintas responsabilidades a fin de llevar a cabo las directrices
- 2 y políticas de la Ejecutiva.