

# Documento del Plenario de la Sección Sindical Estatal de Unicaja Banco

Diciembre -2021



<b>1.- ANTECEDENTES</b> .....	<b>2</b>
<b>2.- PLAN DE ACCIÓN SINDICAL</b> .....	<b>3</b>
2.1 Introducción.....	3
2.2 Líneas de Trabajo y Retos Sindicales .....	5
2.2.1 Priorizar el factor humano.....	5
2.2.2 Mantener abiertos los canales de interlocución con RRHH .....	6
2.2.3 Alcanzar un buen acuerdo laboral de integración.....	6
2.2.4 Avanzar en igualdad de género .....	6
2.2.5 Conseguir una formación de calidad en horario laboral .....	7
2.2.6 Combatir la precariedad laboral y seguir defendiendo el empleo.....	7
2.2.7 Conseguir un entorno laboral saludable y productivo .....	8
2.2.8 Fortalecer y unificar la previsión social.....	8
2.2.9 Afrontar la digitalización .....	9
2.2.10 Continuar vigilantes en el tema de la RSE.....	9
<b>3. NUESTRA ORGANIZACIÓN</b> .....	<b>10</b>
3.1 Estructura de la Sección Sindical .....	10
El Plenario.....	11
El Consejo.....	12
La Comisión Ejecutiva .....	12
La Secretaría General.....	14
Secciones Sindicales Territoriales .....	14
3.2 Funcionamiento de la Sección Sindical .....	15
3.2.1 Una nueva realidad sindical.....	15

3.2.2 La comunicación de doble vía: imprescindible para cohesionar el equipo.....	15
3.2.3 Una comunicación externa ágil, veraz y argumentada.....	16
3.2.4 Recursos sindicales: el crédito horario, los medios sindicales, las finanzas .....	17
3.2.5 La afiliación como prioridad.....	17
3.2.6. Elecciones Sindicales.....	18

## 1.- ANTECEDENTES

La celebración de este plenario extraordinario es consecuencia de la nueva realidad laboral y sindical, producida tras la fusión por absorción de Liberbank por parte de Unicaja el pasado 30 de julio de 2021.

Esta operación ha dado lugar al quinto banco español por activos, superando los 110.000 millones de euros, con presencia en el 80 % del territorio nacional, más de 4.5 millones de clientes y una posición de liderazgo en seis comunidades autónomas.

Ante esta nueva realidad, CCOO acomete el proceso de integración sindical para ofrecer la mejor capacidad de respuesta a las necesidades de la plantilla a través de la adecuación de nuestra estructura para abordar los retos que se planteen, empezando con la negociación de un acuerdo laboral.

La unificación de los diferentes ámbitos de negociación como la Comisión de Relaciones Laborales, el Comité de Seguridad y Salud, la Comisión de Formación, la de Igualdad y la de Préstamos, hace necesario que nuestra estructura también se integre formalmente, aunque desde primera hora los equipos sindicales de ambas entidades han estado trabajando conjuntamente, reforzando y aprovechando las experiencias y conocimientos de ambas Secciones Sindicales.

En estos momentos de incertidumbre, CCOO como sindicato mayoritario, tiene la responsabilidad de liderar el proceso de integración, de transmitir confianza y tranquilidad a la plantilla. Nos avala nuestra experiencia tanto en procesos anteriores en la propia Unicaja y Liberbank, como en los demás procesos de integración que ha abordado el sector últimamente, en los cuales, siempre hemos conseguido acuerdos que minimizan la pérdida de empleo y en las condiciones menos traumáticas posibles. Eso debe dar tranquilidad a la plantilla. La confianza vendrá para la plantilla de Liberbank, del necesario cambio de la dinámica de relaciones laborales que se venía viviendo allí donde la judicialización de ésta asfixiaba el clima laboral y para las de Unicaja, de saber que continuamos transitando por la senda del dialogo y de negociación para conseguir acuerdos firmados por la mayoría sindical, los cuales sean respetados por la empresa.

Pero esto no va a ser fácil, a la vista de la atomización sindical que tenemos en la nueva entidad:

<u>DELEGAD@S</u>	<u>LIBERBANK</u>	<u>UNICAJA</u>	<u>INTEGRACION</u>			
<u>Nº</u>	<u>156</u>	<u>302</u>	<u>458</u>			
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100,00%</b>	<b>302</b>	<b>100,00%</b>	<b>458</b>	<b>100,00%</b>
<b>CCOO</b>	46	29,49%	82	27,15%	128	27,95%
<b>UGT</b>	17	10,90%	68	22,52%	85	18,56%
<b>CESICA</b>			78	25,83%	78	17,03%
<b>SUMATE</b>			74	24,50%	74	16,16%
<b>CSIF</b>	38	24,36%			38	8,30%
<b>STC</b>	23	14,74%			23	5,02%
<b>SIBANK</b>	17	10,90%			17	3,71%
<b>CSI</b>	7	4,49%			7	1,53%
<b>SIBANCA</b>	5	3,21%			5	1,09%
<b>APK</b>	3	1,92%			3	0,66%

Por ello, es de suma importancia que en la nueva entidad continuemos la política de Relaciones Laborales que mantenemos en Unicaja en la que el liderazgo de CCOO ha permitido llegar a buenos acuerdos entre la empresa y la RLT, a diferencia de lo sucedido en Liberbank que a pesar del buen trabajo de la Sección Sindical, donde por la inadecuada actitud de la empresa, la confrontación y la judicialización de buena parte de las cuestiones laborales ha venido siendo la tónica general.

## 2.- PLAN DE ACCIÓN SINDICAL

### 2.1 Introducción

Este documento pretende aportar iniciativas de trabajo a desarrollar en el ámbito de la nueva Sección Sindical nacida de la unión de las anteriores de Unicaja y Liberbank, las cuales están influidas, lógicamente, por las circunstancias en las que se desenvuelve la propia entidad, el sector y el entorno económico en general.

- a) **Unicaja Banco:** Influenciada por las circunstancias sectoriales y por las propias necesidades de rentabilidad y eficiencia, hemos vivido una paulatina reducción del número de oficinas y del personal que se verá reforzado con la digitalización y consiguientes cambios en el modelo de oficina y de atención al público. Ello está provocando una adaptación de la plantilla, a marchas forzadas, que está siendo exigida hasta límites desconocidos hasta antes de que se declarase la pandemia de COVID19 en marzo del 2020. En este panorama, la reducción de costes, vía prejubilaciones, sigue siendo una realidad que, imaginamos, se intensificará con motivo de la integración de Unicaja y Liberbank.

54 b) **El sector financiero:** La pandemia de COVID19 ha venido a acelerar los cambios  
55 que ya el sector venía experimentando: procesos de concentración, el último gran  
56 proceso: Caixabank y Bankia, que ha confirmado el oligopolio que ya se veía venir.  
57 La prueba de esta concentración imparable es la existencia apenas de diez grandes  
58 entidades: Santander, BBVA, Caixabank, Sabadell, Unicaja, Bankinter, Kutxabank,  
59 Ibercaja, Abanca y Cajamar. Al margen de este proceso de concentración, nos  
60 hallamos inmersos en un proceso de digitalización y de cambio del modelo de  
61 negocio forzado por los bajos tipos de interés y el estrechamiento de los márgenes,  
62 así como por la irrupción de nuevos operadores en el mercado que se beneficiarán  
63 de la cultura digital que la ciudadanía ha adquirido a raíz de la pandemia.

64 c) **El entorno económico:** Si bien España nunca se recuperó totalmente de la crisis  
65 del 2008, que golpeó con fuerza la clase trabajadora, la llegada de la COVID19 le  
66 dio la puntilla definitivamente a esta consolidación de la recuperación. Así en el año  
67 2020 la caída del PIB fue brutal, casi un 11% (solo comparable a la caída durante la  
68 Guerra Civil del 36-39). Por el contrario, alentado por la buena evolución del  
69 proceso de vacunación, el Banco de España prevé un crecimiento del PIB del 6,2  
70 para el presente año, del 5,8 para el 2022 y del 1,8 para el 2023. La oportunidad  
71 que nos va a brindar la llegada de los Fondos Europeos para la reconstrucción del  
72 país va a reactivar la economía y, en este escenario de reactivación, las entidades  
73 bancarias, y concretamente sus plantillas, van a ser primeros actores, como ya lo  
74 fueron distribuyendo los fondos ICO que se habilitaron para contener la sangría  
75 empresarial que provocó la pandemia o la moratoria hipotecaria a particulares.

76 Como hemos dicho antes, la pandemia ha venido a acelerar los cambios que ya el  
77 sector venía descontando, si bien no podemos pensar que estos están concluidos, al  
78 contrario, aún nos quedan por vivir algunos como...

- 79 ■ Nuevos procesos de integración, quién sabe si de la propia Unicaja.
- 80 ■ El endurecimiento de la regulación bancaria fruto de la aplicación del tramo final  
81 de la regulación de Basilea III.
- 82 ■ Una política comercial cada vez más exigente en la que se están empezando a  
83 individualizar los objetivos y que, nos tememos, puede tener su correlato en la  
84 individualización de los salarios.

- 85
- 86
- 87
- 88
- 89
- 90
- 91
- 92
- Mayor peso del salario variable que del fijo (ya en la negociación del último Convenio Colectivo de Ahorro la patronal intentó introducir cambios a favor del variable).
  - Cambio radical del modelo bancario para paliar la pobre rentabilidad de los bancos la cual puede pasar por la transformación de la banca de particulares a la banca patrimonial, cambio que ya está siendo urgido por el BCE.
  - Nueva vuelta de tuerca en la digitalización que puede conllevar modificaciones de horarios para la atención comercial.

93 Por ello, es necesario marcar unos retos en acción sindical que den respuesta a estos  
94 cambios que van a producirse, sí o sí y que es preferible que se hagan con el concurso  
95 sindical que sin él. Y esto solo es posible si nos marcamos unas líneas de actuación y  
96 unos objetivos estratégicos reales, que cumplan las expectativas de la plantilla y de  
97 nuestra afiliación, nos refuercen como organización, nos permita crecer en afiliación e  
98 incrementar nuestra representatividad en las próximas elecciones para alcanzar una  
99 mayoría que nos facilite llegar a acuerdos.

## 100 **2.2 Líneas de Trabajo y Retos Sindicales**

### 101 **2.2.1 Priorizar el factor humano**

102 La presión comercial se ha agudizado como consecuencia de la poca rentabilidad que  
103 la propia actividad financiera reporta. Esto conlleva que la política de ‘vender a toda  
104 costa’ se esté imponiendo y con ella, una dinámica laboral de presión, que en algunos  
105 casos llega a la agresión, que no es admisible en una entidad que presume de su  
106 responsabilidad social.

107 Somos conscientes de la dificultad de cambiar estas dinámicas, pero hemos de  
108 intentarlo y de incidir en aspectos como:

- 109
- 110
- 111
- 112
- 113
- 114
- 115
- Dotación adecuada de plantilla.
  - Establecimiento de objetivos reales y alcanzables.
  - Defender la profesionalidad y la ética en la labor comercial.
  - Promover el respeto al horario de convenio.
  - Tratar de eliminar los riesgos para la salud de la plantilla, especialmente los psicosociales a los que está más expuesta.

116 **2.2.2 Mantener abiertos los canales de interlocución con RRHH**

117 El histórico de desencuentros que Liberbank ha mantenido con la representación legal  
118 de las personas trabajadoras debe superarse en esta nueva etapa. Y para ello,  
119 debemos apostar porque la nueva Dirección continúe con el talante dialogante y  
120 conciliador que ha permitido que en Unicaja se hayan alcanzado buenos acuerdos  
121 laborales, firmados prácticamente por toda la representación sindical. Igualmente,  
122 debemos luchar por mantener un canal de interlocución directo con Recursos  
123 Humanos que permita solucionar los problemas cotidianos que acontecen en la entidad  
124 así como negociar acuerdos, el primero de estos acuerdos deberá ser el referido a la  
125 integración y homologación de condiciones laborales derivados de la integración, al  
126 cual debe seguir una Comisión de Seguimiento del mismo en la que el diálogo sea  
127 fluido para hacer efectivas las medidas y evitar aplicaciones traumáticas.

128 **2.2.3 Alcanzar un buen acuerdo laboral de integración**

129 El primer reto al que nos enfrentaremos en esta nueva etapa es la firma de un buen  
130 acuerdo laboral de integración que homologue las condiciones laborales de todos los  
131 colectivos, que no suponga una merma de salario para ningún colectivo y aborde un  
132 proceso de reestructuración consensuado, sin medidas traumáticas, voluntario y en  
133 condiciones óptimas que permita, de un lado, dar salida a los posibles excedentes de  
134 personal en condiciones dignas y, de otro, asegurar las condiciones laborales de las  
135 personas que continúan en plantilla para las que la efectiva integración pasa,  
136 inexcusablemente, por tener una única cultura corporativa y unas condiciones laborales  
137 homogéneas y no discriminatorias.

138 El posterior seguimiento de los términos del mismo para su correcta aplicación será  
139 nuestra principal tarea tras su firma.

140 **2.2.4 Avanzar en igualdad de género**

141 Desde CCOO apostamos por un plan de diversidad de género basado en cuatro ejes  
142 de actuación: compromiso, formación y sensibilización, desarrollo del talento femenino  
143 y seguimiento de los indicadores una vez negociado el Plan de Igualdad, con objetivos  
144 específicos, cuantitativos y cualitativos definidos y necesarios para dar respuesta a las  
145 desigualdades y necesidades de mejora detectadas.



146 Por ello, un eje fundamental de nuestra acción sindical será la reanudación de la  
147 negociación del Plan de Igualdad en el que actualmente estamos inmersos. El impulso  
148 legislativo en materia de Igualdad y las oportunidades que introduce la nueva  
149 normativa: auditorías salariales y la valoración de puestos de trabajo, deben ser  
150 utilizados para avanzar en la eliminación de las brechas de género.

151 El nuevo Plan de Igualdad debe contemplar acciones que afecten a los procesos de  
152 selección y contratación, la clasificación profesional; la formación, la promoción  
153 profesional femenina en los niveles más altos y las condiciones de trabajo, incluida la  
154 auditoría salarial entre mujeres y hombres, el ejercicio corresponsable de los derechos  
155 de la vida personal, familiar y laboral y solucione la poca representación femenina en  
156 los puestos de responsabilidad. Igualmente debemos abordar la prevención del acoso  
157 sexual y por razón de sexo. Entendemos, que además de las establecidas en la  
158 regulación legal, es necesario sistematizar las actuaciones con las víctimas de  
159 violencia de género, abordar la inclusión en el lenguaje y la comunicación no sexista y  
160 afrontar la salud laboral desde la perspectiva de género.

### 161 **2.2.5 Conseguir una formación de calidad en horario laboral**

162 La adaptación a las normativas europeas y al nuevo marco regulatorio y legal nos  
163 impone un reciclaje profesional continuo —cada vez más, nuestro ejercicio profesional  
164 está sujeto a leyes, normas, directivas y directrices con potencial repercusión laboral y  
165 jurídica—, lo que unido a la digitalización, obliga a que la plantilla esté inmersa en un  
166 proceso de formación y reciclaje continuos. Pero formarse no debe suponer un motivo  
167 de estrés añadido a la presión laboral que ya padecemos. Por ello, este proceso de  
168 reciclaje debe enmarcarse en el horario laboral y, por supuesto, en acuerdos  
169 consensuados con la RLT que garanticen la empleabilidad de la plantilla, que permitan  
170 una correcta planificación, una adecuación de la formación a las funciones específicas  
171 y una posible convalidación de conocimientos profesionales.

### 172 **2.2.6 Combatir la precariedad laboral y seguir defendiendo el empleo**

173 No podemos descartar que en su objetivo de rentabilidad, la entidad resultante de la  
174 fusión recurra a externalizar algunos servicios a través de agentes financieros o de  
175 empresas de servicios u otros. Por ello, debemos estar vigilantes a estos posibles  
176 procesos para garantizar que no haya pérdida de empleo ni de derechos laborales.

177 Igualmente, aunque a corto plazo no es previsible, lo lógico es que a medio plazo se  
178 produzca un relevo generacional que debe hacerse con plenas garantías de aplicación  
179 de las condiciones del Convenio y del acuerdo laboral de integración al que lleguemos.

### 180 **2.2.7 Conseguir un entorno laboral saludable y productivo**

181 Cada vez más los riesgos psicosociales amenazan a la plantilla. Riesgos que acaban  
182 convirtiéndose en patologías físicas que merman nuestra capacidad productiva. La  
183 irrupción del teletrabajo es un nuevo elemento que, si no tiene el suficiente control  
184 sindical, puede provocar nuevas patologías derivadas de otro tipo de estrés.

185 Durante años, CCOO ha trabajado en la mejora de la salud de la plantilla a través del  
186 reconocimiento de los riesgos psicosociales. La importancia de la labor de los  
187 delegados y delegadas de prevención se ha hecho más patente que nunca en los  
188 momentos álgidos de la pandemia de Covid19, por ello, debemos seguir luchando por  
189 la correcta distribución de la carga laboral como base de una buena organización del  
190 trabajo y de un ambiente laboral productivo y amable. Para ello es necesario identificar,  
191 detectar y evaluar las cargas de trabajo para prevenir los riesgos psicosociales,  
192 consecuencia directa de las nuevas formas de trabajar.

193 Igualmente, debemos seguir trabajando en pro de que el desempeño laboral no sea un  
194 'castigo', antes al contrario una actividad que contribuya a su desarrollo personal. Para  
195 ello, debemos continuar luchando por un control horario efectivo, por la desconexión, la  
196 efectiva conciliación de la vida laboral y familiar, la adaptación del puesto de trabajo a  
197 la persona y sus patologías y contra las prolongaciones de jornada, contra el acoso  
198 laboral, la sobrecarga y la presión desmedida.

### 199 **2.2.8 Fortalecer y unificar la previsión social**

200 Hoy más que nunca, la previsión social complementaria es un elemento capital en  
201 nuestras rentas futuras.

202 Nuestros planes de pensiones son un referente en cuanto a la gestión, por nuestra  
203 efectiva participación sindical, a la rentabilidad y a la responsabilidad social de las  
204 inversiones. Debemos continuar por esa senda y, en este sentido, hay que ponerse a  
205 trabajar y cumplir la normativa según RDL 1/2002, de 29 de noviembre, que obliga a la  
206 efectiva unificación de Planes de Pensiones de los numerosos colectivos que forman  
207 parte de la nueva entidad.

208 **2.2.9 Afrontar la digitalización**

209 El proceso de digitalización, mecanización y robotización de nuestras tareas, acelerado  
210 por la pandemia de Covid19, no sólo está cambiando las formas de hacer las cosas y  
211 las funciones en nuestro sector, sino que está modificando la mentalidad de la clientela  
212 y poniendo en riesgo la empleabilidad y las condiciones laborales de la plantilla. Por  
213 ello, participar en el gobierno del cambio que la digitalización está trayendo debe ser un  
214 objetivo sindical de primer orden.

215 En este contexto, la educación digital y reciclaje de la plantilla son elementos clave  
216 para garantizar la empleabilidad de la misma en un proceso que no tiene vuelta atrás.

217 Necesitamos centros de trabajo con personal especializado que los atiendan y ello  
218 acarreará una nueva forma de organización del trabajo que, respetando las  
219 condiciones laborales, permita conjugar el respeto a nuestros derechos laborales con  
220 las necesidades de una clientela con una mayor demanda de especialización y  
221 exigencia en tiempo de atención para poder competir con la digitalización (no  
222 olvidemos, ofrece la disponibilidad de realizar operaciones 7 días a la semana durante  
223 24 horas).

224 Debemos aprovechar la digitalización en beneficio de la plantilla y de acuerdo,  
225 también, con las necesidades de la empresa. Y ello exigirá que inventemos nuevas  
226 formas de organizar el trabajo y otra normativa que regule la desconexión, la efectiva  
227 conciliación, que promueva la salud laboral, la integración y las oportunidades de las  
228 personas que trabajamos en la Entidad.

229 CCOO debe conseguir gobernar ese cambio con una acción sindical proactiva,  
230 imaginativa, firme, constante y ambiciosa. Y todo esto debemos hacerlo con una visión  
231 global en la que todas las áreas estén implicadas.

232 **2.2.10 Continuar vigilantes en el tema de la RSE**

233 Unicaja Banco debe actuar conforme a la Responsabilidad Social que se exige en una  
234 entidad financiera. En este sentido, como sindicato que cree en la Responsabilidad  
235 Social como medio de hacer sostenible nuestra actividad y devolver a la sociedad lo  
236 que recibe de esta, debemos estar vigilantes para que la misma se cumpla. Para ello,  
237 la elaboración de informes sombra, así como la elaboración de propuestas de voto a la

238 Junta general de accionistas basadas en principios de RSE, deberá ser nuestra  
239 contribución para situar a la empresa frente a sus propias contradicciones.

### 240 **3. NUESTRA ORGANIZACIÓN**

241 En las pasadas elecciones la plantilla de ambas entidades reconoció el trabajo de  
242 CCOO eligiéndonos como el primer sindicato. Ello significa que, mayoritariamente, las  
243 personas que componen el activo de ambas empresas confían en nosotros, confían en  
244 nuestra capacidad, en nuestra profesionalidad, en nuestra interlocución con la empresa  
245 y en nuestra firmeza para oponernos a determinadas políticas que pretenden cercenar  
246 nuestros derechos... Confían, en fin, en un sindicato útil y resolutivo ante la  
247 problemática que surge en el día a día.

248 Por ello, en esta nueva etapa nuestro compromiso por seguir siendo útiles debe  
249 basarse en un trabajo continuo, firme, proactivo y cercano a las personas que  
250 representamos. Y para esto debemos actualizar nuestro organigrama y repensar  
251 nuestras formas de hacer.

#### 252 **3.1 Estructura de la Sección Sindical**

253 Ponemos en marcha el proceso de fusiones de las secciones sindicales territoriales,  
254 que culminará en el Plenario del 2 de Diciembre con la creación de una nueva  
255 estructura estatal de CCOO en Unicaja. Una estructura en la que tengan cabida las  
256 personas de ambas entidades pues todas representan a las más de 9.000 personas  
257 que componen la plantilla de la nueva Entidad distribuidas de la siguiente manera:

A FECHA	OFICINAS			PLANTILLA		
	UNICAJA	LIBERBANK	CONJUNTO	UNICAJA	LIBERBANK	CONJUNTO
30/09/2020						
Andalucía	458	5	463	3302	34	3336
Aragón	1	1	2	15	8	23
Asturias	3	124	127	26	988	1014
Cantabria	1	91	92	7	379	386
Castilla La Mancha	41	230	271	163	784	947
Castilla y León	246	4	250	1640	17	1657
Cataluña	1	6	7	10	37	47
Cdad. Valenciana	2	9	11	16	54	70
Ceuta y Melilla	4	0	4	31	0	31
Extremadura	30	120	150	134	454	588
Euskadi	1	2	3	8	14	22
Galicia	6	2	8	39	14	53
La Rioja	1	0	1	6	0	6
Madrid	65	28	93	446	353	799
Murcia	1	2	3	7	11	18
Navarra	1	0	1	8	0	8
<b>ESPAÑA</b>	<b>862</b>	<b>624</b>	<b>1486</b>	<b>5858</b>	<b>3147</b>	<b>9005</b>

258

259

Y para ello, la organización que consideramos más idónea es la siguiente:

260

### **El Plenario**

261

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

265

Se constituirá con los delegados/as elegidos por la afiliación desde los diferentes ámbitos, celebrándose con carácter ordinario una vez cada 4 años y con carácter extraordinario a instancias de su Ejecutiva, de 1/3 de la afiliación o de la Ejecutiva Federal.

269

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

270

271

272

273

274

## 275 **El Consejo**

276 Es el máximo órgano de dirección entre Plenarios y se reunirá de forma ordinaria una  
277 vez al año, y de forma extraordinaria cuando lo decida la propia Ejecutiva o lo solicite  
278 1/3 de los miembros del Consejo o de la afiliación en la empresa. El número máximo  
279 de sus miembros y los criterios de su composición se determinarán en el Plenario,  
280 atendiendo a la proporcionalidad afiliativa de los diferentes ámbitos territoriales.

281 Tendrá entre otras funciones:

- 282     ▪ Convocar el Plenario, fijando fecha, lugar de celebración, orden del día, normas,  
283       creando las comisiones necesarias y fijando los documentos de discusión, dentro  
284       del marco del proceso congresual de la CS de CCOO.
- 285     ▪ Nombrar sustituto/a de la Secretaría General en los casos previstos en el artículo  
286       correspondiente de los Estatutos.
- 287     ▪ El Consejo podrá acordar, por mayoría absoluta de sus componentes y a  
288       propuesta de la Comisión Ejecutiva, que sean cubiertas las vacantes que se  
289       produzcan en el seno de ésta entre congreso y congreso, siempre y cuando estas  
290       sustituciones no superen un tercio del total de sus componentes.
- 291     ▪ A propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal, se podrá acordar por mayoría  
292       absoluta la ampliación del número inicial de los miembros de la Comisión  
293       Ejecutiva fijados en el Congreso. Esta ampliación no podrá superar el 10 por  
294       ciento del número de miembros fijado en el Congreso.
- 295     ▪ Garantizar que se llevan a la práctica las directrices emanadas del Plenario.
- 296     ▪ Aprobar anualmente el Informe general y los presupuestos presentados por la  
297       Comisión Ejecutiva.

## 298 **La Comisión Ejecutiva**

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

- 302     ▪ Dirigir la política sindical aprobada por el Plenario y el Consejo, dotándose de  
303       responsables y de presupuesto anual, e impulsando y llevando a cabo las  
304       funciones de la Sección Sindical de Empresa, así como aquellas otras que se

305 prevean en los Estatutos o se deleguen por los Órganos de Dirección de la  
306 Federación de Servicios de CCOO.

- 307       ▪ Definir de común acuerdo con las Federaciones de Nacionalidad o Territoriales  
308 los mecanismos de vertebración territorial de la Sección Sindical de Empresa en  
309 los diferentes ámbitos territoriales, determinando su nivel de estructuración y  
310 competencias.
- 311       ▪ Impulsar y elegir, a propuesta de las secciones sindicales de ámbito inferior al  
312 de la empresa, y consensuadamente con ellas, a los Delegados/das de estas  
313 que legal o convencionalmente estén establecidos.
- 314       ▪ Garantizar, junto con al conjunto de la Federación, la adecuada utilización de los  
315 derechos sindicales en la empresa y, muy particularmente, velar por la  
316 adecuada utilización de las horas sindicales bajo los parámetros fijados en los  
317 Reglamentos y Códigos confederales y federales.
- 318       ▪ Se reunirá ordinariamente conforme estime necesario, tendiendo a una  
319 periodicidad trimestral.

320 En caso de dimisión del Secretario/a General, la Ejecutiva gozará de facultades, de  
321 manera provisional, para elegir de entre sus miembros una persona sustituta, hasta  
322 que se produzca la elección definitiva por parte del Plenario o, en su caso, el Consejo  
323 Federal. De la convocatoria de sus reuniones se informará previamente a la Secretaria  
324 de Organización del ámbito territorial de la misma.

### 325 **La Secretaría General.**

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

- 328       ▪ Representar al conjunto de afiliados/as ante la Federación Estatal y ante la  
329 empresa a todos los efectos, incluyendo las funciones de representación que le  
330 sean encomendadas por la Ejecutiva de la Sección Sindical o de ámbitos  
331 superiores.
- 332       ▪ Garantizar que la Sección Sindical desarrolle adecuadamente las funciones que  
333 le competen y, muy especialmente, los aspectos referidos a la relación  
334 permanente y fluida con las distintas estructuras de la Organización.



- 335           ▪ Garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas  
336           por la Sección Sindical.  
337           ▪ Coordinar el trabajo de los delegados y delegadas de la Sección Sindical.

338 Si, entre plenario y plenario, la Secretaría General quedara vacante por cualquier  
339 causa, podrá elegirse un nuevo secretario o secretaria general por mayoría absoluta en  
340 el consejo de la sección sindical correspondiente hasta el plenario ordinario, o  
341 extraordinario convocado a tal efecto, si así lo decidiera el órgano de dirección  
342 mencionado.

343 **Estructuración de la Sección Sindical a nivel de Comunidad Autónoma y**  
344 **provincial.**

345 El nivel de estructuración de las Secciones Sindicales a nivel de Comunidad Autónoma  
346 y provincial se definirá de común acuerdo entre la Federación territorial  
347 correspondiente y la Sección Sindical de Empresa, pudiendo estar dotadas de órganos  
348 análogos (Ejecutiva y Secretaría General) o bien Coordinadora o Responsable,  
349 elegidos en todo caso por la afiliación en Plenario de Comunidad o Plenario provincial,  
350 preferiblemente en el marco del proceso del Plenario de Acción Sindical de Empresa.  
351 Las funciones y funcionamiento de las Secciones Sindicales de ámbito inferior al de la  
352 Empresa serán análogos para su ámbito de actuación a lo establecido para la Sección  
353 Sindical de Empresa en lo que sean competencias exclusivas de ésta y en la medida  
354 que se defina.  
355

356 Las reuniones de todos los órganos de dirección de secciones sindicales, con el orden  
357 del día, deberán ser comunicadas a la Secretaría General del Sindicato o Federación  
358 de su mismo ámbito territorial, a efectos de posibilitar su asistencia en persona o por  
359 delegación. En el caso de las Secciones Sindicales de ámbito inferior al de la empresa,  
360 la comunicación de las reuniones de los órganos deberá trasladarse igualmente a la  
361 Secretaría General de la Sección Sindical de Empresa. A dichas reuniones podrán  
362 asistir los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal, territorial, o provincial. Se  
363 levantará acta de todas las reuniones, remitiéndose copia de la misma a los ámbitos  
364 superiores citados.



## 365 **3.2 Funcionamiento de la Sección Sindical**

### 366 **3.2.1 Una nueva realidad sindical**

367 Con la integración, la implantación territorial de nuestra sección sindical será nacional  
368 lo que nos permitirá estar cerca de todas las realidades, diversas, cambiantes, propias,  
369 de los territorios y de su gente que, no olvidemos, proviene de realidades laborales  
370 diferentes. Esto nos permitirá ser efectivos en la acción sindical. Pero para ello, es  
371 imprescindible que todo el activo sindical se implique y trabaje con ilusión, coordinación  
372 y cercanía con las personas representadas de su entorno.

373 Las visitas son la mejor manera de estar en contacto con la plantilla y la afiliación, de  
374 recoger las inquietudes de los diferentes colectivos para incorporarlas a nuestra acción  
375 sindical, de atender y resolver las problemáticas individuales y de transmitir el  
376 posicionamiento de nuestra organización en la empresa y en la sociedad.

377 Debemos ser eficaces en nuestras visitas y para ello, es necesario dotarnos de una  
378 sistemática común que, a su vez, respete las especificidades de cada zona.

379 La acción sindical debe ser el *leitmotiv* del delegado y la delegada de CCOO y para  
380 ello, es necesario que cuente con un soporte adecuado para dar respuesta ágil y  
381 eficiente a las demandas de la afiliación.

382 La especialización de las áreas y las distintas herramientas de comunicación interna  
383 serán las bases de dicho soporte para poder ser útiles y eficaces en su gestión diaria.

384 Por tanto, seguiremos desarrollando la formación, la comunicación, las guías  
385 sindicales, la colaboración y la participación para crear una sección sindical  
386 cohesionada, fuerte, sólida y confiable en la que la experiencia del activo sindical más  
387 antiguo y el empuje y la creatividad del nuevo se complementen para ampliar nuestra  
388 base afiliativa y ser, si cabe, aún más útiles.

### 389 **3.2.2 La comunicación de doble vía: imprescindible para cohesionar el equipo**

390 La comunicación interna es clave para el buen funcionamiento de una Sección Sindical  
391 y un elemento cohesionador de primer orden ya que permite a los delegados y  
392 delegadas contar con información de primera mano sobre el estado de las  
393 negociaciones, las propuestas de CCOO, los problemas y soluciones que se dan en  
394 otros territorios que son aplicables a los nuestros y, a su vez, transmitirla a la plantilla  
395 en nuestras comunicaciones y visitas.

396 A pesar del sobreesfuerzo que ello implica, debemos mantener una pauta muy  
397 exigente de comunicación interna mediante los medios que tenemos a nuestro alcance:  
398 WhatsApp, email, videoconferencias, asambleas, etc. La participación de todos los  
399 delegados y delegadas es capital para conseguir una sección sindical en la que nos  
400 sintamos partícipes de un proyecto ilusionante que nace con vocación de inclusión y  
401 participación. Aceptar una decisión en la que se ha participado es más fácil y se hace  
402 con mejor disposición, además de generar un sentimiento de pertenencia muy útil a la  
403 hora de tramitar confianzas y compromisos.

### 404 **3.2.3 Una comunicación externa ágil, veraz y argumentada**

405 La comunicación cada día es más exigente y contamos con la competencia de los otros  
406 sindicatos que ya han aprendido a manejar canales de comunicación que antes eran  
407 novedosos (WhatsApp, Telegram, Twitter) y que ahora son de uso corriente para una  
408 buena parte de nuestra plantilla.

409 A nivel de comunicación, CCOO debe mantenerse como el sindicato de referencia, el  
410 que informa rápido y breve, y amplía, después, con veracidad, documentación y  
411 precisión.

412 La negociación del Acuerdo Laboral de Integración supondrá el pistoletazo de salida  
413 para ensayar esta dinámica. Debemos ser los primeros en informar: previamente,  
414 sobre nuestros planteamientos y, posteriormente, sobre lo sucedido en la mesa de  
415 negociación y la postura de CCOO al respecto. En este tipo de negociación tan  
416 trascendental, la plantilla está ávida de información y por ello, debemos ser quienes  
417 comuniquen en primer lugar lo que acontece.

418 En el camino de convertirnos en referentes de la comunicación, debemos usar los  
419 canales que cada vez más gente usa. Por ello, la creación de listas de difusión de  
420 afiliación y/o simpatizantes en cada territorio es clave para ser ágiles y directos y evitar,  
421 caso de que ocurra, un posible bloqueo/censura por parte de la entidad.

422 Pero la comunicación no debe ceñirse a informar sobre las cuestiones propias de  
423 Unicaja, sino que debemos ampliarla al sector y a los propios planteamientos  
424 confederales sobre temas que como personas trabajadoras también nos atañe:  
425 Pensiones, Reforma Laboral, Igualdad, Dependencia, etc. Esto es lo que nos diferencia  
426 de los sindicatos corporativos: que no solo luchamos por los derechos en la empresa  
427 sino en la sociedad en general.

428 **3.2.4 Recursos sindicales: el crédito horario, los medios sindicales, las finanzas**

429 En Unicaja Banco el crédito horario se sustancia en un banco de horas, en el que se  
430 acumula el total de las horas de que disponen el conjunto de nuestros delegados y  
431 delegadas. Este banco es gestionado por la Ejecutiva de manera que permita la acción  
432 sindical interna y la colaboración con el resto de la estructura de la Confederación de  
433 CCOO: Sindicatos, Federación, Uniones...

434 En este sentido, las horas disponibles serán las que se derivan del ET en función del  
435 número de delegados y delegadas del Comité, así como las que se obtienen por la  
436 participación en los distintos comités de formación, Comisión de Igualdad, Plan de  
437 Pensiones, Salud Laboral, etc. y son propiedad de CCOO y, consecuentemente, a  
438 disposición del uso que la Ejecutiva les dé.

439 Las finanzas serán totalmente rigurosas con la previsión de ingresos y gastos para que  
440 nuestras disponibilidades alcancen para una efectiva acción sindical. De este modo,  
441 anualmente se elevará un presupuesto y una liquidación del anterior al Consejo y a los  
442 órganos superiores, dando cuenta de todos los movimientos realizados con objeto de  
443 proceder a su aprobación.

444 Tanto en recursos horarios como económicos, debemos perseguir que su asignación  
445 sea lo más eficiente posible para sacar el mayor provecho de las cuotas que con tanto  
446 esfuerzo nos aporta la afiliación.

447 **3.2.5 La afiliación como prioridad**

448 La afiliación es el primer objetivo sindical, de un lado por la fidelidad de voto que ello  
449 propicia y de otro, porque somos un sindicato que se mantiene, mayoritariamente, con  
450 las cuotas de su afiliación, sin olvidar que de esta base afiliativa surgen futuros cuadros  
451 sindicales que aseguren la pervivencia de la organización. Por ello, debemos diseñar  
452 una estrategia que permita una vertebración efectiva en aquellas zonas donde no  
453 tenemos representación sindical electa y en las otras donde sea necesario llevar a  
454 cabo una consolidación afiliativa.

455 Por ello, nuestro objetivo debe ser consolidar la estructura, y fomentarla allí donde no  
456 exista, para estar más cerca de la afiliación y asegurar la presentación de candidaturas  
457 de CCOO en todas las circunscripciones.

458 Actualmente tenemos una afiliación superior al 30% (sobre plantilla activa y  
459 prejubilada), así que debemos fijarnos un objetivo ambicioso: terminar este mandato

460 incrementar la plantilla afiliada y fidelizar a la afiliación pasiva para que continúe con  
461 nosotros aún después de jubilada.

462 Un incremento en la afiliación significa que más gente respalda las posiciones de  
463 CCOO y que está dispuesta a sufragar con parte de su salario nuestra actividad, lo que  
464 deriva en más sindicato con más medios para afrontar nuestra labor en defensa de las  
465 personas trabajadoras. Por ello, el incremento de la afiliación en los próximos cuatro  
466 años se marca como una prioridad en la que debemos trabajar desde todas las  
467 instancias de la organización.

### 468 **3.2.6. Elecciones Sindicales**

469 En relación a las elecciones sindicales, debemos concentrar la convocatoria unificando  
470 su celebración en Febrero del 2023 (que es cuando corresponde en Unicaja Banco)  
471 por varias razones: por disponer durante más tiempo del crédito sindical del que  
472 disponemos en función de las delegadas y delegados actuales de ambas entidades,  
473 por rentabilizar los recursos necesarios en una sola campaña electoral y por disponer  
474 de tiempo suficiente para hacer un seguimiento efectivo de los términos del acuerdo  
475 laboral de integración.

476 Y la mejor manera de conseguir un buen resultado electoral es implicar a las personas  
477 afiliadas facilitando su participación en todos los ámbitos de la organización y  
478 habilitándoles un canal de comunicación de doble vía a través del cual transmitan sus  
479 opiniones y sugerencias de mejora de nuestra organización.

480 Nuestra utilidad como sindicato se basa en la cercanía con la afiliación, gestionando su  
481 realidad, solucionando sus problemas, transmitiendo nuestros principios y ello solo se  
482 consigue a través de las visitas a oficinas y del contacto directo. No hay WhatsApp o  
483 circular que sustituya a una visita o una llamada. Debemos tramitar confianzas con la  
484 gente porque nos enfrentamos a una transformación estructural del trabajo de alcance  
485 aún desconocido en la que los centros que concentran al personal se van a ir  
486 despoblando a favor de teletrabajo y será necesario forjar una buena relación personal  
487 de cara al futuro.