

**III PLENARIO**  
**SECCIÓN SINDICAL KUTXABANK**

**5 y 6 de Junio 2019**

## INTRODUCCIÓN

Terminado el periodo de 4 años desde la celebración del anterior plenario, es el momento de hacer balance, mirar al futuro y elegir a las personas que deberán encarar los nuevos retos.

El periodo anterior se ha caracterizado por la consolidación de la integración de las antiguas cajas de ahorro vascas en el banco Kutxabank y la “clarificación” del panorama macroeconómico y regulatorio. La solvencia y fortaleza de nuestra entidad parece estar más definida y esta nueva situación hace que se pueda encarar el futuro con más tranquilidad.

Igualmente consideramos definitivamente integradas las 3 secciones sindicales. Con lo mejor de cada casa, hemos trabajado en unificar modelos de trabajo y de pensar, y hoy podemos afirmar que toda la afiliación se considera integrada y representada por esta sección sindical.

## BALANCE

### 1.- II Convenio Colectivo

Por primera vez, es la empresa la que denuncia el Convenio Colectivo. Tras un inicio de negociaciones polémico en el que se constató el rápido bloqueo de las propuestas patronales y sindicales, CCOO y PK alcanzamos un acuerdo de renovación del convenio por 2 años. Una fórmula que permitía mantener de manera prácticamente íntegra el convenio colectivo y retrasaba la “confrontación” 2 años, en espera de que el panorama económico y regulatorio se clarificara.

La afiliación respaldó nuestra firma por más de un 90%, con un alto porcentaje de participación.

Supuso la contratación de 80 personas indefinidas en el 2017 y 110 en 2018 (un total de 220 en este periodo); el inicio de un plan de retornos que permitió volver a su lugar de origen a las personas desplazadas de Barcelona y Madrid y a un número importante de Gipuzkoa; 125 nuevos nombramientos;...

### 2.- Acuerdo Laboral 2015

Recogió las últimas prejubilaciones con acuerdo sindical, renovaba las medidas de desvinculación voluntarias con fuertes compensaciones económicas e iniciaba la senda de la contratación fija: 30 personas. Fue el último acuerdo laboral, ya que posteriormente la empresa se negó a suscribir más planes de jubilación mediante acuerdo sindical.

### **3.- Resolución de conflictos**

CCOO en solitario detectó y solucionó los más de 500 casos de nóminas de maternidad mal liquidadas en Kutxabank. Sin que las personas afectadas tuvieran que hacer nada, la empresa regularizó los importes dejados de percibir.

CCOO denunció la discriminación con la plantilla de Araba en el cobro del bonus, accediendo la empresa a igualarlo con el del resto de la plantilla.

### **4.- La formación y el caos del Mifid II**

CCOO presentó un ambicioso plan de regulación de la formación voluntaria que cayó en saco roto ante la negativa de la empresa a abrir la negociación y la “apatía” de algunos sindicatos. Veíamos venir la formación del Mifid II y quisimos poner la venda antes de la segura herida. No fue posible y ello abrió la puerta al caos posterior.

Tras múltiples denuncias públicas y presiones a la dirección, acabamos con una denuncia ante Inspección de Trabajo con malos resultados.

CCOO negoció como compensación una paga y más días de libranza, pero la interposición de una demanda en la Audiencia Nacional por parte de otros sindicatos (también con malos resultados para la plantilla) frustró la posibilidad de llegar a un acuerdo.

### **5.- Acuerdo de extensión de derechos a la plantilla eventual**

CCOO negoció la extensión de estos derechos, y aunque posteriormente tuvimos que esperar porque de nuevo otros sindicatos prefirieron la vía judicial antes que el acuerdo, se concretó en diciembre de 2016.

### **6.- Salud laboral**

La evaluación de riesgos psicosociales fue un chasco total. Pese a las buenas palabras iniciales, unos resultados que evidenciaban la existencia de los riesgos que CCOO venía denunciando hizo que la empresa replegara velas y no accedieran a ninguna de nuestras propuestas de medidas correctoras.

Aún así mejoramos el protocolo de ocupaciones...

### **7.- Plan de Igualdad**

Tras muchas reuniones, el I Plan de Igualdad de Kutxabank se firmó en noviembre de 2016. Recoge una ampliación de las medidas de conciliación y otros avances.

### **8.- Afiliación**

Este es uno de los grandes objetivos marcados para estos años. Y los datos ofrecen claroscuros.

Durante este periodo, la plantilla de Kutxabank ha sufrido un fuerte descenso:

- ✚ En enero de 2012 (inicio de la fusión) contaba con 5.840 personas, entre plantilla fija y eventual.
- ✚ En diciembre de 2018 la plantilla es de 3.729 (270 temporales), un descenso del 36,15%.

La evolución del porcentaje de afiliación ha sido la siguiente:

- ✚ 2015 ..... 22,25%.
- ✚ 2016 ..... 22,93%.
- ✚ 2017 ..... 23,26%.
- ✚ 2018 ..... 22,69%.

Cerramos este periodo aumentando ligeramente el porcentaje de afiliación, por lo que podemos decir que no se han cumplido los objetivos que nos marcamos en el segundo plenario.

Por tanto, se impone una seria reflexión en este capítulo y la adopción de nuevos métodos de trabajo que nos permitan incrementar de forma importante nuestra base afiliativa.

### **9.-La unidad de acción sindical**

Este eje orientador de la acción sindical fue uno de los objetivos que nos marcamos en los dos plenarios anteriores. Pese a los intentos de CCOO de acercar posturas, nos encontramos con una posición cada vez más cerrada de otros grupos sindicales que utilizan la beligerancia contra CCOO como única propuesta sindical.

Sí conseguimos alcanzar un acuerdo unánime de elecciones, fundamentalmente por la implicación de CCOO y venciendo dificultades de todo tipo que pusieron algunos grupos interesados en que no saliera adelante.

En otras cuestiones (Mifid II, salud laboral, derechos plantilla eventual,...) ha sido imposible llegar a acuerdos.

### **10.- Las herramientas de comunicación con la plantilla.**

Podemos decir que la presencia de la sección sindical mediante notas, videos e infografías ha sido intensa.

En estos 4 años hemos publicado más de 200 artículos (en forma de notas o boletines). A estas comunicaciones se les suma un gran número de publicaciones de la federación que también se han remitido a la plantilla.

Y si en el anterior plenario nos mandatábamos a avanzar en nuevas formas de comunicación, podemos afirmar que la evolución en este capítulo ha sido muy positiva. Como avances en esta área podemos mencionar:

- ✚ La utilización de la infografía.
- ✚ La confección de videos propios.
- ✚ La puesta en marcha de perfil twitter.
- ✚ La utilización de whatsapp.
- ✚ Encuestas.

La comunicación de la sección sindical ha dado un evidente salto de calidad.

### **11.- Las visitas a la red de oficinas y servicios centrales.**

Este debe ser siempre el capítulo al que más horas sindicales debe dedicarle la sección sindical. En estos cuatro años, han sido miles las horas dedicadas a las visitas.

Aunque sí debemos resaltar la diferencia entre zonas a la hora de utilizar esta forma de comunicarnos con la plantilla.

Merece la pena resaltar los esfuerzos que se han hecho con delegadas y delegados de otras zonas a aquellas provincias sin representación de CCOO. Hemos podido así visitar todas las oficinas de Kutxabank.

Mención especial las visitas que se han realizado por los delegados y delegadas de Araba a Gipuzkoa en el año 2018 que nos ha permitido visitar la mayor parte de oficinas y obtener una mejora en las elecciones.

Podemos decir que se ha visitado a la plantilla con frecuencia, pero hay que reflexionar sobre el modo en que hacemos las visitas, el mensaje que se transmite y el objetivo de las mismas.

### **12.- Elecciones Sindicales**

Fruto del acuerdo entre todas las secciones sindicales impulsado por CCOO, que contó también con la firma de la empresa, en las elecciones celebradas en diciembre de 2018 pudo votar por primera vez la totalidad de la plantilla de Kutxabank. Arrojaron los siguientes resultados:

<b>Sindicato</b>	<b>2018</b>	<b>2014</b>
<b>CCOO</b>	31,82%	35,21%
<b>ELA</b>	26,52%	21,83%
<b>PK</b>	15,15%	17,61%
<b>LAB</b>	10,61%	14,79%
<b>ALE</b>	12,12%	7,04%
<b>ASPRO</b>	3,79%	1,52%

En un panorama de fragmentación sindical en 6 grupos, con un evidente desgaste al ser (junto con PK) el sindicato que ha firmado todos los acuerdos laborales y convenios desde la integración, podemos decir que son resultados satisfactorios.

- ✚ En el recién creado Comité de Expansión somos la fuerza más votada y por 1 solo voto no alcanzamos la mayoría absoluta.
- ✚ En Madrid los resultados no son los esperados, ya que un importante número de personas afiliadas no nos votó, perdiendo así 2 delegados.
- ✚ En Gipuzkoa mejoramos bastante el porcentaje de representación y obtenemos 1 delegado más.
- ✚ Igual situación en Araba, donde mejoramos el porcentaje y no alcanzamos 1 delegado más por 1 voto.

- ✚ En Barcelona, la aparición de un nuevo competidor nos hace retroceder 2 delegados, siendo unos resultados que también nos deben hacer reflexionar.
- ✚ En Alicante y Barcelona, pese a que concurren nuevos sindicatos, con 4 y 3 delegados nos consolidamos como primera fuerza.
- ✚ En Bizkaia también mejoramos el porcentaje de representación, lugar en el que concurren por primera vez a las elecciones casi 400 personas.
- ✚ En Navarra ganamos las elecciones con 2 de 3 delegados de personal.

No solo mantenemos el liderazgo sindical en Kutxabank: la sección sindical se ha implicado en las elecciones de otras empresas del grupo, en las que también hemos sido la fuerza mayoritaria (bbk Fundacioa Kutxabank Gestión, Gesfinor).

### **13.- Resumen**

Un intenso trabajo con muchos frutos positivos y algún gran chasco. Pero alcanzando nuestros principales objetivos: defensa del empleo de calidad y mantenimiento de las condiciones laborales durante la mayor crisis de la historia en el sector financiero.

Pero nuestra actividad sindical no se ha agotado con los “grandes problemas”: la gestión de los traslados, la clasificación de oficinas, la clasificación de puestos de central, las medidas voluntarias de desvinculación,... Han sido muchas las tareas que hemos acometido y que nos han permitido reforzar la posición de sindicato que interviene directamente en la gestión global, pero también particular y diaria de la plantilla.

## LÍNEAS DE ACCIÓN SINDICAL

### Unidad sindical

Tras los resultados de las últimas elecciones sindicales (en los que se puede constatar una cada vez mayor fragmentación sindical con 6 grupos con representación en Kutxabank) debemos insistir una vez más en esta línea, como única vía para alcanzar acuerdos.

Sindicatos que sólo tienen implantación en una parte de la empresa o que sólo defienden intereses de una parte de la plantilla nos plantean serios retos a la hora de buscar intereses comunes.

La estrategia de confrontación con CCOO que buscan de forma sistemática no debe hacernos olvidar que la mejor defensa del conjunto de la plantilla pasa por abrir vías de entendimiento con todos los grupos, fundamentalmente con aquellos que puedan mostrar una mayor predisposición al acuerdo.

Por delante tenemos negociaciones de amplio calado (III Convenio, posible integración de la plantilla de Cajasur,...) que nos aconsejan tender puentes.

### La afiliación

La Sección Sindical de Kutxabank organiza a las personas afiliadas. Esta es una piedra angular de toda nuestra filosofía sindical: la sección sindical existe para atender a su afiliación, pero también para actuar en el devenir de la empresa mediante la negociación de convenios y acuerdos. La una no puede pervivir sin la otra.

Una amplia base afiliativa es la mejor garantía para mantener nuestra posición actual como sindicato mayoritario en Kutxabank. Ser el sindicato mayoritario es la mejor garantía que podemos ofrecer a la plantilla en la defensa y mejora de sus condiciones laborales. Y este es el objetivo prioritario.

La plantilla del banco se ha estabilizado en los últimos años y deja una clara diferencia afiliativa entre quienes provienen de las antiguas cajas y las más de 250 personas fijas que han sido contratadas ya como Kutxabank (no nos olvidamos de las casi 200 personas eventuales).

El objetivo tiene que ser por tanto consolidar e incrementar sosteniblemente la afiliación en el primer colectivo, pero desplegar una gran actividad destinada a conseguir la primera afiliación de las personas que componen el segundo.

La única vía, o al menos la fundamental, para conseguir este notable incremento de la afiliación es el contacto regular con la plantilla a través de las visitas en oficinas y en los servicios centrales.

Hay importantes vacíos de afiliación en algunos territorios sobre los que debemos volcarnos conjuntamente, porque suponen una oportunidad que no debemos desaprovechar.

Hay territorios con una afiliación consolidada, pero aún con mucho "hueco" para seguir creciendo, y en donde el trabajo deberá atender a dos vías: conservar el vínculo de los afiliados y afiliadas actuales e incorporar nuevas adhesiones.

Igualmente merecen atención aquellos territorios con escasa plantilla, en muchas ocasiones desconectados por la distancia geográfica del resto de la entidad. Ahí también existe una oportunidad de crecimiento.

Por tanto, dos vías de atención:

- ✚ **Consolidación de la afiliación actual.** Debemos mantener un contacto específico, poniendo en valor el hecho de la afiliación, comunicando más, y, sobre todo, abriendo canales de participación. El proyecto de la sección sindical debe estar más abierto a la participación de la afiliación. Se tiene que trabajar en reuniones periódicas con la afiliación, en un mayor seguimiento de los problemas que nos trasladan las afiliadas y afiliados, buscar implicación de la afiliación en la marcha del sindicato, consultas periódicas mediante encuestas,...
- ✚ **Crecimiento de la afiliación.** Lo decíamos antes: las visitas, el contacto personal de los delegados y delegadas con la plantilla, es la vía por la que se conseguirán nuevas afiliaciones.

Es importante entender que más allá de la intervención del sindicato en las cuestiones laborales a través del convenio colectivo y otro tipo de acuerdos, es la atención específica a cada persona de la plantilla lo que hace crecer la afiliación.

La sección sindical también deberá promover (al menos entre los delegados y delegadas) la cuota militante.

### III Convenio Colectivo

El 31 de diciembre de 2018 venció el Convenio Colectivo y estamos ya en los últimos meses de vigencia en ultraactividad.

Ha sido la empresa la que nuevamente ha denunciado el Convenio, lo que demuestra una intención clara de intervención por su parte. No le gustan algunos aspectos claves y quiere cambiarlos. Fruto de esta voluntad, las propuestas que presenta en la mesa son claramente regresivas.

Igualmente, las propuestas de CCOO, que nacen de la consulta realizada entre nuestra afiliación con una amplia participación, suponen un avance en las condiciones laborales de la plantilla. Fruto de la peculiar circunstancia del momento de la negociación del primer convenio (integrar 3 convenios diferentes en un entorno de grave crisis) se necesita mejorar importantes cuestiones.

Nuestro objetivo, a corto y medio plazo, sigue siendo el mismo que anunciamos en la campaña electoral

- ✚ Plan de conversión en indefinidas de las personas con contrato temporal.
- ✚ Plan de retorno a sus lugares de origen de las personas desplazadas.
- ✚ Mejorar la regulación de la movilidad geográfica.
- ✚ Mejorar la carrera profesional.
- ✚ Pactar el sistema de incentivos.
- ✚ Mejorar el sistema de formación.



✚ Mejorar e igualar los beneficios sociales.

✚ ...

### **Posible integración de la plantilla de Cajasur y otras empresas del grupo**

Cuestión que se plantea desde el inicio, la dirección de Kutxabank no ha despejado esta incógnita. Pero desde CCOO hacemos un planteamiento sencillo y claro: la plantilla de Cajasur (y de otras empresas del grupo Kutxabank) debe integrarse en el Convenio de Kutxabank.

Además, aquellas condiciones laborales de la plantilla de Cajasur que suponen una mejora sobre las del convenio de Kutxabank, deberán ser ampliadas al resto.

Lo que sí es un eje claro de nuestra acción sindical es la coordinación y la “asistencia” que las dos secciones sindicales nos debemos prestar en todo este periodo. Esta será la mejor forma de garantizar las mejores condiciones laborales a las dos plantillas.

### **Salud Laboral**

En este año 2019 se va a realizar una nueva evaluación de riesgos psicosociales. Tras el fracaso de las medidas correctoras que la empresa, de forma unilateral, aplicó ante los riesgos detectados por la primera evaluación, la sección sindical apuesta claramente por renovar los esfuerzos en esta materia como forma para mejorar la salud de la plantilla.

Además seguiremos teniendo retos como el protocolo de violencia externa y otros, que seguirán situando la acción en salud laboral como aspecto fundamental.

En este sentido, constatando que otros sindicatos han decidido convertir la salud laboral en un ámbito en el que buscar rédito sindical, tendremos que buscar una mayor coordinación y cohesión entre los propios delegados y delegadas de prevención de CCOO.

### **Igualdad**

El Plan de Igualdad vence el 31 de diciembre de 2019 y no debemos esperar a la negociación del convenio colectivo para abordar su renovación y mejora.

Por tanto, la sección sindical incidirá con mayor energía en la necesidad de contar con un plan serio que recoja propuestas avanzadas en materia de igualdad y conciliación.

## COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO

La Sección Sindical Estatal de Comisiones Obreras de Kutxabank está compuesta por el conjunto de afiliados y afiliadas al sindicato que trabajan en Kutxabank.

### FINES Y OBJETIVOS DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL

- ✚ Definir y concretar la acción a desarrollar en su marco de actuación, en coherencia con la política global aprobada por la Confederación Sindical de CC.OO., por la Federación de Servicios y por la Agrupación Estatal del Sector Financiero.
- ✚ Organizar a las personas afiliadas a SERVICIOS-CCOO en sus ámbitos territoriales.
- ✚ Dirigir la acción sindical en Kutxabank, implicando al conjunto de su estructura en las actuaciones y negociaciones que se lleven a cabo sobre los temas laborales que afecten a la plantilla.
- ✚ Extender la afiliación y organización en todo el marco geográfico y funcional del ámbito de Kutxabank.
- ✚ Abrir cauces de negociación con la empresa en los distintos niveles territoriales, para la acción sindical propia de cada ámbito.
- ✚ Dirigir los procesos electorales que afecten a su ámbito, en coordinación con la Agrupación Estatal del Sector Financiero y la Federación de Servicios en su conjunto.
- ✚ Ayudar a los territorios menos consolidados en cuantas tareas le sea posible para conseguir su mejor implantación.

### ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE DIRECCIÓN.

La Sección Sindical Estatal contará con los siguientes órganos de dirección:

#### **1.- PLENARIO**

Es el órgano máximo de deliberación y decisión de la Sección Sindical Estatal.

Se constituirá con los delegados y delegadas que elijan los diversos territorios que constituyen la Sección Sindical Estatal y el número de personas que lo componen será decidido por el órgano federal competente, a propuesta de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal.

En este periodo estará compuesta por 30 personas más el secretario general.

Se reunirá, de forma ordinaria cada cuatro años, procurando coincidir con la realización de las elecciones sindicales en Kutxabank, y de forma extraordinaria a instancias de la mayoría de la Ejecutiva o de un tercio de la afiliación.

El sistema de representación será proporcional, garantizando la presencia de la mayor parte de los territorios integrados en la Sección Sindical Estatal, y a cada una de las personas que lo compongan le corresponderá el derecho a tener un voto.

A efectos de elaboración de las normas y reglamentos del plenario, los datos de afiliación serán los que certifique la Secretaría de Organización de la Federación de Servicios a la fecha que proceda.

## **2.- COMISIÓN EJECUTIVA**

El plenario de la Sección Sindical Estatal fijará el número de personas que la compondrán y elegirá a las mismas a propuesta de la Comisión de Candidaturas, de conformidad con las normas del propio plenario.

Se celebrará una reunión ordinaria de la Comisión Ejecutiva cada tres meses. Se procurará en todo momento celebrar la sesión de la Comisión Ejecutiva en fecha y hora a la que puedan acudir la totalidad de personas integrantes de la misma.

Podrá convocarse reunión extraordinaria de la Comisión Ejecutiva cuando así lo estime conveniente la Secretaría General, o cuando lo solicite formalmente un mínimo de un tercio de componentes de la Comisión Ejecutiva.

El orden del día lo establecerá, si la reunión es ordinaria, la Secretaría General y se hará llegar a todas las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva con la suficiente antelación, así como también toda la documentación de trabajo relacionada con los puntos a tratar. Cuando se trate de una reunión extraordinaria el orden del día lo confeccionarán aquellas personas que la convoquen.

A las reuniones de la Comisión Ejecutiva podrán asistir como invitadas, con voz y sin voto, las personas de la organización que la Secretaría General estime conveniente por su aportación al contenido de la reunión.

## **3.- SECRETARÍA GENERAL**

Su titular será la persona elegida por el plenario de la Sección Sindical Estatal y será representante oficial de la Federación de Servicios y ante ella de la Sección Sindical Estatal. Actúa bajo acuerdo colegiado de la Comisión Ejecutiva y del Plenario. Podrá delegar sus funciones representativas en otras personas integrantes de la Comisión Ejecutiva.

## **4.- Secciones Sindicales Territoriales**

Aplicando el modelo federal, se promoverá la constitución de secciones sindicales en aquellos territorios con una masa de afiliación que aconsejen su creación.

Se pondrá en marcha la constitución de sección sindical propia en Bizkaia, Madrid, Araba, Gipuzkoa y Valencia.

El objetivo de estas secciones sindicales deberá ser la mayor y mejor atención a la afiliación de su territorio y el incremento de la misma.

## **FUNCIONES Y COMPETENCIAS**

### **1.- DEL PLENARIO**

- ✚ Elegir a la persona que ostentará la Secretaría General y a las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva.
- ✚ Aprobar el número de personas que formarán el Consejo de la Sección Sindical Estatal y la distribución de las mismas.
- ✚ Diseñar y aprobar las políticas a desarrollar referentes a la acción sindical, organización e implantación del sindicato en el ámbito de actuación de la Sección Sindical Estatal, dentro de las directrices emanadas de los órganos de dirección de la Federación de Servicios.

### **2.- DE LA COMISIÓN EJECUTIVA**

- ✚ Dotarse de las personas suficientes para que se hagan responsables de desarrollar las tareas asumidas por la Sección Sindical Estatal.
- ✚ Nombrar a las personas que deban estar al frente de las distintas secretarías o áreas de trabajo, las cuales llevarán a efecto la aplicación diaria de las tareas asumidas y de las decisiones adoptadas por la Comisión Ejecutiva, así como la adopción de decisiones imprevistas entre reuniones de dicha comisión, las cuales deberán ser sometidas a ratificación por ella.
- ✚ Dirigir la política sindical aprobada por el plenario.
- ✚ Impulsar y llevar a cabo las funciones encomendadas por los congresos de la Federación de Servicios.
- ✚ Dotarse de presupuesto anual de finanzas y presentar balances.
- ✚ Elaborar y aprobar las normas, reglamento y ponencias del Plenario, nombrando, si fuera necesario, las oportunas comisiones encargadas de ese trabajo.
- ✚ Estar presente, cuando se considere oportuno y a través de las personas designadas para ello de entre sus integrantes, en cualquier reunión (ejecutiva, pleno de afiliación, etc.) convocada por los responsables de cada territorio.
- ✚ Recibir la información que la empresa traslada periódicamente sobre datos generales de plantilla, formación y demás.
- ✚ Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva.
- ✚ Designar a los delegados, delegadas, asesores y asesoras sindicales que correspondan a la sección, de acuerdo con la L.O.L.S.
- ✚ Informar del crédito horario de la Sección Sindical Estatal.
- ✚ Aprobar la distribución del crédito horario de los y las delegadas.

- ✚ Levantar acta de todas sus reuniones, que será enviada a todas las personas que integran la Comisión Ejecutiva.

### **3.- DE LA SECRETARÍA GENERAL**

- ✚ Representar al conjunto de la afiliación ante la empresa, a todos los efectos.
- ✚ Representar al conjunto de la afiliación ante las secciones sindicales de otros sindicatos.
- ✚ Realizar las funciones de representación ante la empresa que le sean encomendadas por la Agrupación Estatal del Sector Financiero y la Federación de Servicios y/o la Sección Sindical Estatal.
- ✚ Tomar las iniciativas precisas con objeto de garantizar que la Sección Sindical Estatal desarrolle adecuadamente las funciones que le competen y, muy especialmente, los aspectos referidos a la relación permanente y fluida con las distintas estructuras de la organización.
- ✚ Garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas por la Sección Sindical Estatal.
- ✚ Coordinar el trabajo de los delegados y las delegadas sindicales de la Sección Sindical Estatal, así como el de los asesores y asesoras sindicales.
- ✚ La persona designada para la Secretaría General preside las reuniones de la Comisión Ejecutiva.

### **4.-SECCIONES SINDICALES TERRITORIALES**

- ✚ Desarrollar la acción sindical en su territorio.
- ✚ Desarrollar las directrices aprobadas por la secretaria general y la comisión ejecutiva.

### **NORMAS PARA LAS REUNIONES DE LOS ÓRGANOS**

Se adjuntará siempre a la convocatoria del órgano que se trate el orden del día correspondiente.

Antes de su convocatoria oficial, las reuniones deberán ser comunicadas a la Agrupación Estatal del Sector Financiero, a efectos de garantizar su posible asistencia.

Las convocatorias de las reuniones, con el orden del día correspondiente, se enviarán a la Agrupación Estatal del Sector Financiero.

A las reuniones de los órganos de la Sección Sindical Estatal podrán asistir las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva Estatal de la Federación de Servicios, así como las de la Agrupación Estatal del Sector Financiero.

Se levantará acta de todas las reuniones, la cual estará a disposición de la Federación de Servicios y de la Agrupación Estatal del Sector Financiero.

**ESTATUTOS DE FEDERACIÓN DE SERVICIOS Y DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO**

La Sección Sindical Estatal se registrará, además de por el contenido del presente documento, por la normativa establecida en los estatutos de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (FEDERACIÓN DE SERVICIOS-CC.OO.) y de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.