

# Documentos del Plenario de la Sección Sindical Estatal de CaixaBank

**Noviembre de 2019**

## **CONTENIDOS**

- |   |                |
|---|----------------|
| <b>1. PLAN DE ACCIÓN SINDICAL: Líneas de Trabajo y Retos Sindicales</b> | <b>pág. 1</b>  |
| <b>2. NUESTRA ORGANIZACIÓN</b>  | <b>pág. 8</b>  |
| <b>3. PROPUESTA ORGANIZATIVA</b>  | <b>pág. 12</b> |



# 1. PLAN DE ACCIÓN 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.

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

- a) **La propia situación de CaixaBank** y el modelo de empresa que está implantando la dirección: con una continua reducción del número de oficinas y de plantilla, y la diferenciación entre red urbana y red rural, los modelos de atención a la clientela y el proceso de digitalización
- b) **El entorno sectorial:** la negociación de los convenios sectoriales, los procesos de concentración, reestructuración y reordenación pendientes, la regulación normativa bancaria, los bajos o negativos tipos de interés con el consiguiente estrechamiento de los márgenes de negocio, y los nuevos competidores y operadores en el mercado. Afectación de la implantación de la digitalización en el sector.
- 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

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

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

Nuestra mayoría sindical en CaixaBank no garantiza el buen resultado de las negociaciones que se den, como demuestra la firma por parte de otros sindicatos del acuerdo de reestructuración en mayo de este año.

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

- Cambios de modelo y en la dirección de la empresa.
- Negociación Convenio Colectivo.
- Negociación clasificación oficinas, y carreras y promoción profesionales.
- Negociación Beneficios sociales: préstamos, plan de pensiones, Adeslas, retribución flexible, etc.



- 1       ▪ Posibles nuevos procesos de concentración en el sector.
- 2       ▪ Incremento y Endurecimiento de la regulación y las exigencias sobre el sector.
- 3       ▪ Política comercial cada vez más exigente, Completa individualización de los retos e
- 4       intentos de individualización de los salarios. Mayor peso del salario variable respecto al
- 5       salario fijo.
- 6       ▪ Implantación de nuevos horarios tanto en oficinas como otros centros.

7       Con todo esto hemos de marcarnos en la Acción Sindical, objetivos estratégicos y líneas de acción  
8       sindical que cumplan las expectativas de la plantilla y nuestra afiliación, nos refuercen como  
9       organización, nos hagan crecer en afiliación y nos permitan incrementar nuestro porcentaje de  
10       representatividad en las próximas elecciones, con una mayoría de bloqueo en las negociaciones  
11       si fuera posible. Para ello es imprescindible que toda la actividad sindical se canalice a través de  
12       la Sección Sindical, tanto en los territorios como a nivel estatal, y no a través de los comités de  
13       empresa.

## 14       ■ **1.1 Humanizar el modelo comercial**

15       La agresividad comercial se ha agudizado fruto de las malas expectativas de tipos de interés que  
16       han llevado a la dirección a ahondar en el modelo cortoplacista de campañas y retos individuales  
17       a la búsqueda del margen por comisiones.

18       Esto ha deteriorado de nuevo el ambiente laboral, no tanto por las formas que se intentan  
19       disimular y sí más por un trasfondo turbio de opresión y agresividad comercial.

20       La experiencia de estos años nos hace conscientes de la dificultad de combatir un modelo  
21       impuesto por la dirección y que arroja resultados “históricos” en CaixaBank.

22       Pero también nos hace conscientes de que es una demanda de la plantilla que incidamos en él y  
23       lo humanicemos.

24       Algunas líneas de acción ya las hemos abordado en estos últimos años y hay que mantenerlas,  
25       otras habremos de ingeniarlas:

- 26       ▪ Vigilar la dotación adecuada de plantilla.
- 27       ▪ Evitar el *reporting*.
- 28       ▪ Colectivizar los retos.
- 29       ▪ Defender la profesionalidad y la ética en la venta.
- 30       ▪ Máxima regulación del salario, tanto fijo como variable.
- 31       ▪ Promover la cultura del cumplimiento horario.
- 32       ▪ Evitar e intentar eliminar los riesgos para la salud de la plantilla.

## 33       ■ **1.2 La negociación colectiva es la máxima garantía en el cumplimiento** 34       **de derechos**

- 35       a) Los salarios graciables o pactados individualmente y los premios, tienen un rango jurídico  
36       de defensa inferior al pacto colectivo



- 1 b) Los horarios que se cumplen, con todas las dificultades, son los que se pactan  
2 colectivamente. El resto con o sin acuerdo individual no tienen límites ni vigilancia.
- 3 c) El mejor sistema de registro horario será el que se pacte. La batalla sindical y jurídica de  
4 este tema no ha acabado y los acuerdos laborales son la garantía. Su implantación incide  
5 directamente en la salud laboral, la conciliación, el salario y la profesionalidad de las  
6 plantillas.
- 7 d) Recuperar garantías para la promoción económica y laboral. El acuerdo de mayo de 2019,  
8 que CCOO no firmó, acaba de un plumazo con el sistema de clasificación de oficinas. Es  
9 necesaria una negociación amplia de carreras profesionales. La retribución sólo es  
10 objetiva en las carreras negociadas.
- 11 e) Ganar terreno y defender los beneficios sociales. Son salario, no una pérdida como dice  
12 la dirección por ejemplo al hablar de préstamos.
- 13 f) La movilidad geográfica necesita límites y garantías que el acuerdo de mayo de este año  
14 ha dejado sin efecto y nuestro objetivo será recuperarlos.

### 15 ■ 1.3 La Igualdad de género

16 Hemos avanzado muy significativamente en CaixaBank gracias al Plan de Igualdad, en estos  
17 momentos un nuevo plan se está negociando y entre los grandes retos a futuro que debemos  
18 afrontar sindicalmente tenemos:

- 19 ■ la equidad salarial en el marco de la retribución no regulada, tanto del salario variable  
20 como en los salarios vinculados a la promoción no pactada (niveles y funciones);
- 21 ■ la promoción en la alta dirección y en segmentos donde queda mucho camino por andar:  
22 banca privada y banca de empresas por ejemplo;
- 23 ■ la corresponsabilidad en la conciliación;
- 24 ■ la conciliación en la diversidad horaria, sólo es posible si es voluntaria y se cumple el  
25 horario pactado;
- 26 ■ el acoso sexual.

### 27 ■ 1.4 La igualdad en la diversidad

28 Ha sido estos años un objetivo claro de CCOO la integración de personas con discapacidad, en  
29 estos momentos un posible acuerdo está en negociación y queremos avanzar por esa línea, no  
30 sólo equiparando derechos sino garantizando espacios de normalidad laboral para estas personas.

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

## 1 **1.5 La profesionalidad**

2 Se hace necesario reforzar un área que gana peso por la repercusión que todo el marco  
3 regulatorio y normativo tiene en el día a día, en el ambiente laboral, en la formación, la promoción,  
4 el salario, la capacitación, la política disciplinaria y la igualdad.

5 Nuestra profesión está sujeta a leyes, normas, directivas y directrices con potencial repercusión  
6 laboral y jurídica. Las empresas del sector avanzan en la línea de códigos de actuación de manera  
7 unilateral y aunque en CaixaBank conseguimos un gran hito que es la cobertura civil y la defensa  
8 jurídica, en el marco de un acuerdo laboral, se hace necesario ir más allá para buscar garantías  
9 adicionales en el puesto de trabajo.

## 10 **1.6 La formación**

11 Cada vez tiene más peso en nuestro día a día. La plantilla está sometida a un reciclaje continuo.  
12 Es imprescindible ganar espacios de participación sindical en su planificación. La participación nos  
13 abriría el resto de puertas para:

- 14 ■ conseguir que la formación se realice en horario laboral;
- 15 ■ limitarla lo imprescindible de acuerdo con el resto de funciones;
- 16 ■ lograr reconocimientos profesionales acordes a la formación realizada;
- 17 ■ avanzar en la convalidación de conocimientos.

## 18 **1.7 Combatir la precariedad laboral y seguir defendiendo el empleo**

19 Hay que seguir pactando empleo, contratación y mejora en las condiciones laborales de la plantilla  
20 de nueva incorporación.

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

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

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

## 26 **1.8 Por un entorno de trabajo saludable**

27 Es un hecho que nuestro sector tiene grandes riesgos para la salud, psicológicos  
28 fundamentalmente, pero también físicos.

29 Estos años hemos trabajado arduamente por una mejora en la salud de la plantilla y el  
30 reconocimiento de los riesgos psicosociales y de usuarios de pantalla en nuestra empresa y por  
31 ende en el sector es un gran paso, pero hay que avanzar en las medidas de corrección y prevención  
32 de los mismos.

1 El riesgo de atraco, el acoso laboral, la ergonomía, los colectivos especialmente sensibles y la  
2 adaptación del puesto de trabajo a la persona son otros retos sindicales permanentes que  
3 requieren de vigilancia constante.

#### 4 ■ **1.9 La previsión social: una garantía laboral y social de presente y futuro**

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

#### 9 ■ **1.10 Política disciplinaria**

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

14 Nuestro sector se está profesionalizando como consecuencia del impacto que la crisis bancaria  
15 tuvo en la financiera y económica y la plantilla sigue en el foco público y judicial.

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

#### 18 ■ **1.11 Responsabilidad Social Empresarial**

19 Hay objetivos sindicales con impacto directo en el mercado laboral y otros de impacto indirecto.  
20 La acción sindical en la responsabilidad social empresarial se enmarca en estos últimos. Y aun  
21 siendo conscientes de la dificultad porque para CaixaBank pesa aún demasiado el enfoque  
22 reputacional en esta materia frente al de sostenibilidad, seguiremos utilizando todos los canales  
23 a nuestro alcance para incidir en ella.

#### 24 ■ **1.12 Interlocución y diálogo**

25 En la sección seguiremos avanzando por la vía de la participación, el debate y el diálogo en la  
26 acción sindical, y utilizaremos todas las herramientas informáticas y físicas a nuestro alcance.

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

1 Por supuesto seguiremos trabajando de forma coordinada con las distintas estructuras de nuestra  
2 organización

### 3 ■ **1.13 La acción sindical territorial**

4 Nuestra plantilla y por ende nuestra sección ha cambiado fruto de las diferentes culturas  
5 empresariales, laborales y sindicales integradas estos años.

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

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

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

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

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

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

### 19 ■ **1.14 Afrontar la digitalización**

20 Aunque sea el último apartado, es de los más importantes.

21 El proceso de digitalización, mecanización y robotización de nuestras tareas no sólo están  
22 cambiando las formas de hacer las cosas y las funciones en sí misma, sino que hay muchas faenas  
23 que hemos dejado de hacer.

24 Esto está poniendo en riesgo la empleabilidad y las condiciones laborales, ha dejado de ser un  
25 tema vinculado sólo a la crisis, es un cambio más profundo del que no se ve el final y nos enfrenta  
26 a un presente y futuro sindical imprevisibles.

27 Debemos aprovechar la digitalización en beneficio de las plantillas de acuerdo también con las  
28 necesidades de la empresa. Y así, por ejemplo, reinventar nuevas maneras en la organización del  
29 trabajo, con la implantación de modelos de desconexión, teletrabajo y trabajo remoto que a su  
30 vez repercutirían en una mejora de la salud, la conciliación, la integración y las oportunidades de  
31 las personas que trabajamos en CaixaBank.



- 1 Hemos de conseguir gobernar ese cambio sin miedos, pero con una acción sindical proactiva,
- 2 imaginativa y firme, ágil, constante y ambiciosa. Y todo esto hemos de hacerlo con una visión
- 3 global desde todas las áreas.



## 1 2. NUESTRA ORGANIZACIÓN

---

2 En las pasadas elecciones la plantilla reconoció el trabajo de CCOO CaixaBank, 11.485 personas  
3 nos votaron. Nos dieron su confianza para que defendiéramos sus condiciones laborales: ante las  
4 ansias de recorte de derechos de la Dirección de la empresa, y la facilidad del resto de fuerzas  
5 sindicales para llegar a acuerdos lesivos para los intereses de los trabajadores y trabajadoras de  
6 CaixaBank.

7 La confianza que nos ha depositado la plantilla nos exige continuar con el compromiso firme que  
8 venimos marcando desde siempre y que es parte de nuestro ADN:

- 9       ▪ capacidad de análisis y resolución de problemas;
- 10       ▪ interlocución –o conflicto llegado el caso- con la contraparte;
- 11       ▪ garantizar las mejores condiciones laborales para la plantilla de CaixaBank;
- 12       ▪ en definitiva, ser un sindicato útil.

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

### 17 ■ 2.1 La suma de cada uno de los delegados y delegadas construye y 18 fortalece a la organización: trabajamos con ILUSION Y PASION

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

23 Todo ello es posible porque trabajamos cada uno de los delegados y delegadas con ilusión y pasión.  
24 Somos gente que creemos en lo que hacemos y ponemos todo nuestro empeño en ello. Estamos  
25 en permanente contacto con la plantilla y la afiliación, a través de las visitas a los centros de  
26 trabajo y de una comunicación permanente mediante comunicados.

### 27 ■ 2.2 Proximidad y cercanía

28 Las visitas son la mejor manera de estar en contacto con la plantilla y la afiliación, recogiendo las  
29 inquietudes de los diferentes colectivos para incorporarlas a nuestra acción sindical, atendiendo  
30 y resolviendo las problemáticas individuales, y transmitiendo el posicionamiento de la sección  
31 sindical y nuestro sindicato en los diferentes ámbitos de participación.

1 La eficiencia de las visitas se hace imprescindible y para ello debemos dotarnos de las  
2 herramientas necesarias, algunas de ellas ya desarrolladas y que venimos utilizando. Es  
3 importante que los delegados/as aporten mejoras a las herramientas que ya usamos, dando  
4 participación en la innovación para mejorar nuestra eficiencia.

### 5 ■ **2.3 La comunicación y participación interna: clave para la organización**

6 La comunicación interna es uno de los elementos clave para el buen desarrollo de nuestra  
7 actividad: nos permite a los delegados/as tener información de primera mano (estado de las  
8 negociaciones, propuestas, acciones, etc.) y ello nos permite además ser transmisores de esa  
9 información a la plantilla en nuestras visitas.

10 Debemos seguir manteniendo, pese al esfuerzo que ello implica, un alto nivel de comunicación  
11 interna mediante la extranet, video conferencias, asambleas de delegados/as, etc. Además, todo  
12 ello enfocado en seguir potenciando la participación de todos los delegados/as.

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

### 17 ■ **2.4 La comunicación externa: ágil y precisa**

18 La comunicación cada día es más rápida, lo que hoy es noticia mañana pasa a ser caduco.

19 La comunicación puede llevarse a cabo por multitud de canales, pero siempre debe ser ágil y  
20 precisa. Para lograr lo anterior debemos disponer de nuestros propios medios, por ello pasa a ser  
21 imprescindible evitar los medios de bloqueo/censura que nos pueda poner CaixaBank.

22 Debemos hacer llegar también el posicionamiento más general de nuestro sindicato en todas sus  
23 vertientes, tanto sectorial como territorial y en los planteamientos confederales, marcando  
24 distancias con las organizaciones de empresa y/o sectoriales.

### 25 ■ **2.5 Participación de la afiliación**

26 Es crucial que las personas afiliadas puedan participar en la organización en todos sus ámbitos  
27 dotándoles de las herramientas necesarias para que puedan transmitir sus opiniones y de este  
28 modo incorporarlas a nuestra negociación y acción sindical.

29 Así lo hemos hecho en las pasadas negociaciones (oficinas Store, Reestructuración, etc.) donde la  
30 plantilla ha contestado a nuestras encuestas y su respuesta se ha incorporado a nuestras líneas  
31 de negociación. Esta es la línea a la que se le debe seguir dando continuidad, porque para CCOO  
32 CaixaBank su plantilla y sus necesidades son lo primero.

## 1 **2.6 Fidelización de la afiliación**

2 La proximidad es la clave para la fidelización de nuestra afiliación. Para ello es de especial  
3 relevancia la visita de su delegado/a de referencia, ser capaces de mantener al corriente de todo  
4 lo que sucede y ser capaces de solucionar sus inquietudes y problemáticas ya sean concretas o  
5 generales.

6 Nuestra utilidad como sindicato se basa en estar en todo momento con nuestros afiliados y  
7 afiliadas gestionando la realidad inmediata dentro de la empresa y fuera de ella.

## 8 **2.7 Crecimiento de la afiliación: somos diferentes, somos luchadores**

9 El último proceso de reestructuración de CaixaBank ha dejado más claro que nunca la diferencia  
10 de posicionamientos de CCOO con el resto de sindicatos. CCOO hemos sido el único sindicato que  
11 no firmamos porque, entre otras cosas, todos los acuerdos deben tener equilibrios, y en el pasado  
12 acuerdo de 8 mayo de 2019 la plantilla que continuaba trabajando no ganaba absolutamente nada,  
13 sino todo lo contrario: movilidad forzosa a 75 km, menos promoción, desregulación, etc.

14 CCOO somos diferentes al resto de sindicatos, y esa esencia de lucha y compromiso con la plantilla  
15 debe ser la línea de nuestra actuación.

## 16 **2.8 Elecciones sindicales 2022: fortalecer a CCOO es dotar de garantías a 17 la plantilla**

18 En las pasadas elecciones pasamos a ser el primer sindicato, pero esto no ha sido suficiente para  
19 evitar que se firmara un acuerdo de reestructuración muy lesivo para toda la plantilla que va a  
20 continuar trabajando en CaixaBank.

21 Ser el primer sindicato no es garantía suficiente, por ello debemos trabajar en fortalecer nuestro  
22 liderazgo para las próximas elecciones.

## 23 **2.9 Normalidad de la actividad sindical**

24 La actividad sindical debe desarrollarse con total normalidad y ello implica la necesidad de dar un  
25 paso más en la misma para poder dar cobertura a nuestros afiliados y afiliadas. En agosto 2019 el  
26 total de oficinas Store operativas con Horario Laboral Singular (HLS) asciende a 382, y la previsión  
27 es llegar a 700 en 2020. En la misma línea actualmente hay 675 personas en centros In Touch, y  
28 la previsión es llegar a 2000 personas. El resultado de todo ello es que en estos momentos más  
29 del 20% de la plantilla realiza HLS, llegando en provincia a cifras de más del 40%. Es prioritario  
30 poder atender a nuestros afiliados y afiliadas en sus mismos horarios. Ello implica la necesidad de  
31 incorporación de los delegados y delegadas en HLS para atender las necesidades de nuestros  
32 compañeros (salud laboral, consultas, expedientes disciplinarios, etc.).

## 1 ■ 2.10 Colaboración: grupo la Caixa y con el sindicato

2 Como primera Sección sindical del Sector Financiero y de la Federación de Servicios, hemos de  
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.

7 Además, todo ello sin olvidarnos de los sindicatos de nacionalidad o regionales, con sus diferentes  
8 organizaciones, y la propia Confederación.

## 9 ■ 2.11 Funcionamiento de la Sección Sindical

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



## 1 **3. PROPUESTA ORGANIZATIVA**

---

### 2 **■ 3.1 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.

6 Sus funciones fundamentales son las de organizar a la plantilla, informarla, asumir la defensa de  
7 sus intereses, extender la afiliación, potenciar la vida sindical con las visitas a oficinas, debates  
8 con las delegadas y delegados sindicales, participar en los debates y la toma de decisiones  
9 conforme al ámbito que le corresponda y mantener una relación permanente con la Sección  
10 Sindical Estatal y la Federación Territorial.

11 Contarán con una Secretaría General y asimismo podrán tener, de acuerdo a sus posibilidades y  
12 necesidades, una Comisión Ejecutiva.

### 13 **■ 3.2 Plenario**

14 Es el máximo órgano de la Sección Sindical. Se reunirá cada cuatro años de forma regular con los  
15 delegados y delegadas elegidos en cada territorio. Lo constituirán el número de personas  
16 necesario para que, teniendo en cuenta la distribución de la afiliación y los costes organizativos,  
17 estén representadas todas las organizaciones territoriales constituidas.

18 Las funciones del Plenario serán: analizar y aprobar el informe de gestión, diseñar las líneas  
19 principales de las políticas organizativas y de acción sindical, determinar la composición del  
20 Consejo y el Comité Territorial y elegir los miembros de la Comisión Ejecutiva y la Secretaría  
21 General.

### 22 **■ 3.3 Consejo**

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

24 Estará formado por un máximo de personas, y los criterios de composición se determinarán en el  
25 Plenario. Las personas representantes de cada ámbito territorial serán elegidas en cada territorio.  
26 Se intentará que estén representadas todas las Secciones Sindicales territoriales.

27 Su función es determinar las líneas concretas de actuación sindical.

### 1 **3.4 Ejecutiva**

2 Será elegida por el Plenario y contará con un máximo de 25 personas. Se procurará que estén  
3 representados los principales territorios, así como las personas que asuman las responsabilidades  
4 concretas de la Sección Sindical Estatal.

5 Se responsabilizará de dirigir la política sindical de acuerdo con las directrices del Plenario y del  
6 Consejo, impulsando, coordinando y homogeneizando la acción sindical y organizativa en todos  
7 los ámbitos de la empresa.

8 Se reunirá con una periodicidad, al menos, bimestral. Se fomentará también un mayor número  
9 de reuniones a través de medios virtuales.

### 10 **3.5 Comité Territorial**

11 Será el órgano de coordinación territorial, y junto a la Ejecutiva llevará a la práctica las decisiones  
12 y directrices adoptadas por el Plenario y por el Consejo.

13 Incluirá a la Ejecutiva y a los y las responsables de las secciones sindicales territoriales con más de  
14 200 personas afiliadas. Podrán ser invitadas las personas responsables de las otras secciones  
15 territoriales. Podrá incluir personas con responsabilidades que no formen parte de la Comisión  
16 Ejecutiva.

### 17 **3.6 Secretaría General**

18 Será elegida por el Plenario. Será representante de la Sección Sindical Estatal ante la empresa y el  
19 sindicato, actuando de forma colegiada con la Ejecutiva. Podrá delegar sus funciones  
20 representativas en otras personas pertenecientes a la misma. Coordinará y dirigirá la actuación  
21 de las distintas responsabilidades a fin de llevar a cabo las directrices y políticas de la Ejecutiva.

