

PONENCIA – PLAN DE ACCIÓN

• BALANCE DE LA SECRETARÍA DE LA SECCIÓN SINDICAL



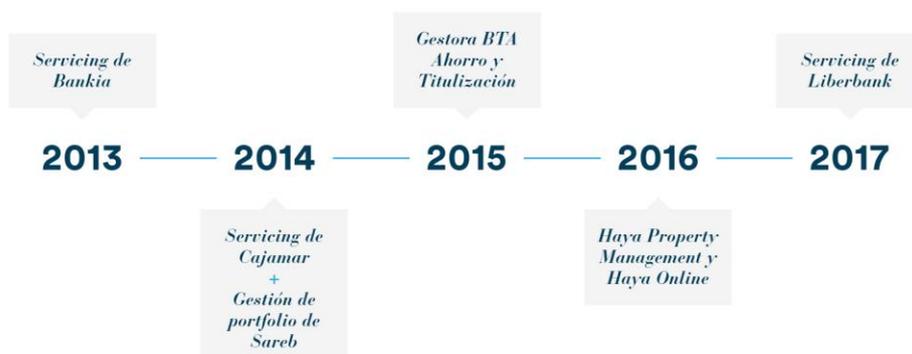
- 1- DECISIONES EMPRESARIALES MÁS DETERMINANTES
- 2- PROCESOS ELECTORALES CELEBRADOS.
- 3- PROCESOS DE NEGOCIACIÓN LIDERADOS POR CC OO
- 4- INTERLOCUCIÓN CON LA DIRECCIÓN.
- 5- TRABAJO DE COMUNICACIÓN REALIZADO.
- 6- SITUACIÓN SECTORIAL: SECTOR SERVICER.
- 7- PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRÓXIMOS 4 AÑOS

1- DECISIONES EMPRESARIALES MÁS DETERMINANTES

Haya Real Estate se constituye como empresa en octubre del 2013 con el nombre de Promontoria Plataforma, a raíz de la externalización realizada por Bankia y Bankia Habitat del negocio de recuperaciones y gestión inmobiliaria con más de 400 personas dentro de un marco de ERE. La externalización se realiza mediante las medidas previstas por el Art. 44 de E.T. sobre la sucesión de empresas. Posteriormente cambió su nombre a Haya Real Estate.

- **2013** se constituye la Sección sindical de CCOO nombrando un delegado L.O.L.S, hasta que se celebraran elecciones, las primeras en octubre 2014. Nuestra actividad se ha visto condicionada por los movimientos empresariales de la dirección, marcados en la adquisición de nuevas sociedades e integración de las plantillas.

La cronología podría reflejarse en el siguiente gráfico, a continuación, detallamos se ha realizado la integración en cada uno de los momentos;



- **2014** se unen al grupo Haya 3 nuevas sociedades
 - ✓ LAFORMATA, SERVICIOS Y GESTION, SLU (B86845179), resulta de la compra del negocio de recuperaciones de Cajamar creándose una empresa con el contrato de gestión y una plantilla de más de 100 empleados procedentes de Cajamar y Cimenta2.
 - ✓ GESNOVA GESTION INMOBILIARIA INTEGRAL, S.L. (B85133544), pasó a llamarse Haya Property Management, desarrolla funciones relacionadas con el alquiler y junto con su negocio se incorporó a los 45 trabajadores/as de la sociedad
 - ✓ HAYA ONLINE, S.A.U, (A83127605), con una plantilla de 10 trabajadores/as que también se incorporaron al grupo Haya Real Estate.
- **2015** se materializo una nueva incorporación al Grupo;
- Ahorro y Titulización S.G.F.T., S.A pasa a denominarse Haya Titulización S.G.F.T., S.A.U., tras su adquisición en Noviembre de 2014. La actividad principal de esta sociedad es la gestión y representación de Fondos de Activos Bancarios (FABs)

Dicha actividad se desarrolla bajo el régimen de supervisión de la COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES (CNMV), siendo uno de los requisitos de la misma que las sociedades dispongan de CIF propio, motivo por el cual no se integró en Haya Real Estate, aunque si pertenece al grupo empresarial.

Los trabajadores de esta entidad no están vinculados a la Sección sindical de CCOO de Haya Real Estate al ser una sociedad con diferente CIF.

- **2016** se realiza una fusión en frío de;

LAFORMATA, SERVICIOS Y GESTION, SLU, GESNOVA GESTION INMOBILIARIA INTEGRAL, S.L. y HAYA ONLINE, S.A.U pasando estas tres empresas a ser parte de Haya Real Estate, integrándose totalmente, las plantillas de origen mantuvieron íntegramente las condiciones laborales que venían disfrutando en su empresa de origen. Además, se equipararon sus condiciones laborales a las del convenio de aplicación en Haya Real Estate, siendo este hasta la fecha el CONVENIO ESTATAL DE GESTIÓN E INTERMEDIACIÓN INMOBILIARIA.

- **2017** se adquirió

- ✓ MIHABITANS CARTERA, S.A, hasta la fecha de la adquisición inmobiliaria de Liberbank. En esta ocasión la gestión que se realizó con la plantilla les permitió poder elegir incorporarse a Liberbank o a Haya Real Estate.
- ✓ ANIDA OPERACIONES SINGULARES, SA, adquiriendo el 80% de la entidad. 20% restante se mantiene en manos de BBVA. Actualmente Anida es la sociedad que desarrolla el negocio inmobiliario de BBVA
- ✓ INMOGLACIAR, adquiriendo el 75% de la firma

Las dos últimas adquisiciones son muy recientes motivo por el cual no disponemos de mucha información hoy en día.

2- PROCESOS ELECTORALES CELEBRADOS.

Afrontar todos estos cambios, negociaciones, entender las particularidades de cada colectivo de empleados no resulto sencillo para la sección sindical de CCOO, ya que nos vimos obligados a en un tiempo récord llevar a cabo negociaciones para las que no estábamos preparados.

Los miembros de la sección sindical de CCOO no teníamos experiencia como representantes de los trabajadores por lo que nos preocupamos en recibir toda la formación que necesitábamos para afrontar cada circunstancia que se nos presentaba con seguridad, y además contamos con la gran ayuda y asesoramiento de la Federación de Servicios.

Las circunstancias que precedieron nuestra entidad (ERE de Bankia) había creado una sensación de mal estar hacía los sindicatos firmantes del acuerdo, motivando la baja de muchas afiliaciones. Aun así cargando nuestra acción de argumentos, hechos y haciendo una importante labor didáctica decidimos celebrar elecciones en;

- **Haya Real Estate Madrid octubre de 2014**, siendo el resultado todo un éxito para la sección sindical

Se celebran las primeras elecciones sindicales en la empresa promovidas por CCOO en la Sede de Madrid donde para un comité de 9 delegados resultan elegidos **5 delegados de CCOO, quedando 2 delegados para UGT y 2 para CGT.**

- **Laformata Octubre 2014**

Con la coordinación y ayuda de la sección sindical de CCOO de Cajamar se organiza para ese mismo día elecciones en los centros de Madrid, Almería, Valencia y Canarias, consiguiendo **1 delegado de personal en Madrid, 5 delegados en Almería, 3 delegados en Valencia, 1 delegado en Canarias.**

Posteriormente promovimos elecciones en Sevilla y en Logroño; en Sevilla obtuvimos 1 delegado de personal que posteriormente abandonó la empresa y en Logroño perdimos el proceso resultando elegido 1 delegado de cuadros.

- **Haya Real Estate Valencia 2016**

Conseguimos tras la celebración del proceso tener presencia en el centro de trabajo, históricamente representado por 9 delegados de UGT. Gracias al gran trabajo de los compañeros de Valencia conseguimos tener 3 nuevos delegados de CCOO en el centro que nos permitirían tener la visión y el contacto directo con los trabajadores/as que procedían de la externalización de Bankia Habitat.

- **PLANTILLA/AFILIADOS/ REPRESENTATIVIDAD TRAS LA FUSIÓN**

REPRESENTATIVIDAD	CENSO	AFILIADOS	Delegados	CCOO	UGT	CGT	SATE	CSIF	dependien
HAYA REAL ESTATE,S.L.	650	54	38	19	12	3	2	1	1
				50%	32%	8%	5%	3%	3%

3- PROCESOS DE NEGOCIACIÓN LIDERADOS POR CCOO

Durante estos 4 años se ha trabajado mucho por las condiciones de los trabajadores, ya que cada plantilla tienes sus propias características y vienen con condiciones diferentes. Se ha intentado de alguna manera igualar el que todos tengamos los mismos beneficios sociales, horarios, etc. sin que nadie saliera perjudicado.

- Trabajamos duramente para que el **beneficio del seguro médico se hiciese extensivo a los empleados provenientes de Cajamar**
- Homogenizar los horarios también ha ocupado muchas de nuestras horas de trabajo, y hemos conseguido que **la jornada intensiva de verano sea de aplicación genérica.**
- Hemos firmado acuerdos en el tema de **Plan de previsión social de la empresa con un plan de pensiones y seguro de vida con cálculos homogéneos para casi toda la plantilla** (aunque las condiciones de este varían dependiendo de la entidad de origen de cada empleado).
- Hemos **regularizado el devengo del Salario Variable** común para todos los trabajadores
- Hemos dinamizado, supervisado y promovido los **planes de formación**, consiguiendo que se haya impartido un curso de inglés muy demandado por los trabajadores que hasta la fecha no se había incluido en la formación y para este año 2018 se han incorporado cursos de ofimática.

- Hemos creado el **Comité de salud laboral**, para vigilar tanto las instalaciones de cada centro de trabajo, como la afectación en nuestra salud que pueden suponer el incorrecto dimensionamiento de las plantillas y la organización del trabajo.

Concretamente en el centro de trabajo de Madrid al ser el más grande es donde más incidencias se han producido habiendo intervenido en la solución de las mismas como detallamos a continuación;

- ✓ Que se pusiera calefacción los aseos.
 - ✓ Que se incrementaran el tamaño de las papeleras y el número de; fuentes de agua disponibles por plantas
 - ✓ Se denunció la desinsectación de la 1ª planta donde la acumulación de cajas al estar documentación almacenada y todas las llaves de los activos que gestiona Haya es un ambiente que propició la presencia de insectos.
 - ✓ Se han corregido y modificado los puntos de trabajo de los trabajadores que nos informaron de las molestias que sufrían por exceso de iluminación solar.
 - ✓ Que el mobiliario que se ponía a disposición al personal de ETTs cumpliera con todos los requisitos que les permitiese desempeñar sus tareas con comodidad.
 - ✓ Hemos sido determinantes hasta en que se cambiase portarrollos de papel higiénico que se venía utilizando por otros de mayor tamaño, para contribuir a que la higiene de los aseos cumpliera con las necesidades de la plantilla.
 - ✓ Una ruta de autobús para ir y volver del trabajo que para en Atocha, Nuevos Ministerios, Plaza Castilla y Cristalia,
 - ✓ Un comedor bastante amplio equipado para poder calentar la comida con bastantes microondas.
- **Hemos conseguido el horario de jornada intensiva los días previos a festivos** (ya sean de ámbito local o estatal)
 - **Hemos acordado que el pago de la variable para los empleados que a 31 de diciembre se encuentran de excedencia** por cuidado de familiares de manera proporcional al tiempo trabajado.
 - **Conseguimos un acuerdo con Cabify** para traslados por trabajo, que nos ha permitido que los gastos ocasionados como consecuencia de los desplazamientos que la plantilla se ve obligada a realizar sean pagados directamente por la empresa. La situación anterior era que el trabajador debía adelantar dichos pagos, pudiendo ascender a sumas importantes debido a la cantidad de desplazamientos que muchas funciones requieren.
 - Se ha concretado oficialmente el derecho que los empleados contratados directamente por parte de Haya Real Estate tienen de **solicitar la reducción del tiempo de la comida en media hora, si se tienen hijos menores de 14**. Este derecho también lo disfrutaban la plantilla procedente de Bankia y Bankia Habitat.
 - Avanzamos implementando medidas de flexibilidad que permiten a la plantilla **trabajar desde su domicilio en ocasiones especiales**. Aunque somos conscientes de que esta medida no supone un beneficio homologable al

Teletrabajo, consideramos que es un paso muy importante para avanzar en esa línea si la plantilla lo demanda.

- **Condiciones más beneficiosas del Préstamo Vivienda**, para el colectivo de trabajadores procedentes de BANKIA, bajándose el tipo mínimo del 1,5% TAE al actual 0.5% TAE

Es asignatura pendiente para esta Sección Sindical la eliminación de las tardes de guardia de las personas que trabajan en la parte de Haya Property Management. Por ese motivo en estos momentos estamos inmersos en una negociación con RRHH en la que priorizamos la consecución de este beneficio

4- INTERLOCUCIÓN CON LA DIRECCIÓN.

La proliferación de acuerdos alcanzados es consecuencia de un trabajo constante por parte de la sección sindical, en el que nos hemos preocupado a partes iguales por la plantilla y por hacer entender a la dirección que el beneficio de esta, contribuía directamente sobre el beneficio del grupo.

Hemos llegado a muchos acuerdos, pero otros no han podido concretarse, habiendo existido situaciones de enfrentamiento, aunque en un documento de balance como el que hoy se presenta hemos de admitir que el balance global de nuestra relación con la dirección es muy positivo.

La relación con el resto de los sindicatos también es cordial, lo que facilita la exposición y la lucha de los beneficios cuando son presentados.

5- TRABAJO DE COMUNICACIÓN REALIZADO.

Periódicamente hemos informado de cada una de estas actuaciones que se estaban emprendiendo, con explicación a las plantillas mediante circulares, pero también fomentando el contacto directo y personalizado con la misma.

La labor didáctica y divulgativa ha sido prioridad principal de la sección sindical.

También hemos dedicado mucho de nuestro tiempo a la resolución de dudas, muy numerosas como consecuencia de todos los procesos de integración previamente desarrollados

Hemos querido que en todo momento la plantilla participase de nuestras negociaciones motivo por el cual hemos llevado a consulta alguno de los acuerdos alcanzados con la dirección. Suponiendo esto incluso que algún acuerdo ya cerrado finalmente no se implementase.

Desde la parte de comunicación se ha creado un boletín de prensa que se envía a afiliados con información que sale en prensa de interés sobre el sector y la empresa.

Hemos implementado acciones específicas con las nuevas incorporaciones a la plantilla a través de una carta de bienvenida que nos acerca a los trabajadores que nada saben de nosotros, ni nuestro trabajo. La presencia de tablones en todas las plantas y centros de trabajo también han contribuido q que la información esté al alcance de todos.

6- SITUACIÓN SECTORIAL: SECTOR SERVICER.

Haya Real Estate se encuadra en el Sector Servicer de la Agrupación de Servicios Financieros de CCOO.

Participamos activamente en la mesa de trabajo constituida por las principales secciones sindicales de empresas del sector para la elaboración y redacción de un convenio sectorial a debatir para los servicer.

La composición actual del sector servicer se refleja en el siguiente cuadro con detalle del censo de las empresas del sector, afiliación y representatividad sindical.

MAPA DELEGADOS													
CIF	Entidad	Censo	Afiliados	Delegados	CCOO	FITC	UGT	ELECCIONES SINDICALES					Independiente
								CGT	SATE	CSIF	SEC		
A86819596	ALTAMIRA ASSET MANAGEMENT, S.L.	557	86	27	19	8	0	0	0	0	0	0	
B66082629	SERVIHABITAT SERVICIOS INMOBILIARIOS, S.L.	338	13	13	13	0	0	0	0	0	0	0	
B86744349	HAYA REAL ESTATE	654	71	38	19	0	12	3	2	1	0	1	
B62718549	SOLVIA SERVICIOS INMOBILIARIOS, S.L.	251	6	9	3	0	6	0	0	0	0	0	
A28515088	ANIDA OPERACIONES SINGULARES S.A.	472	9	19	2	0	4	0	0	0	0	13	
B86875689	ALISEDA SERVICIOS GESTION INMOBILIARIA	337	26	17	8	0	0	0	0	0	0	9	
B86963303	ANTICIPA	429	3	13	0	0	0	0	0	0	7	6	
	TOTALES	3.038	214	135	63	8	22	3	2	1	7	29	
			7%		47%								

La representatividad de Haya Real Estate dentro de este sector nos permitiría tener una posición privilegiada en la negociación colectiva, aunque entendemos que de desarrollarse la misma, se concretarían las condiciones laborales básicas que posteriormente debemos mejorar en la negociación de cada empresa.

Es importante para la continuidad de nuestra plantilla y el desarrollo de las carreras profesionales de los trabajadores y trabajadoras que la competitividad entre los trabajadores del sector se mueva en unos límites homologables.

La diferencia actual que existe entre las condiciones laborales de unas entidades y otras, van en detrimento de la estabilidad laboral y la proyección de la carrera profesional que el trabajador podría tener en su entidad, por este motivo la sección sindical de Haya Real Estate considera necesario trabajar y contribuir con su esfuerzo en mejorar las condiciones del sector SERVICER, ya que de manera directa repercutirá en el beneficio de la plantilla de Haya y evitando el "dumping laboral"

7- PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRÓXIMOS 4 AÑOS

Debemos determinar el camino que debe recorrer nuestra sección sindical durante este período que debe llegar hasta la celebración del siguiente Plenario, dentro de cuatro años.

En este documento se trazan una serie de objetivos cuyo cumplimiento debe permitirnos contar con un mejor sindicato en Haya Real Estate y, por tanto, con una mayor capacidad de representación de los intereses de su plantilla.

Con el debate necesario entre toda la afiliación, deberemos establecer las vías de actuación que consideremos más eficaces y coherentes para avanzar en el cumplimiento de nuestras tareas sindicales.

1.1 ACCIÓN SINDICAL

Nuestra tarea principal es seguir afrontando las fusiones e incorporaciones de las nuevas plantillas que se incorporen a la empresa. El trabajo que se realiza en el momento de la incorporación es esencial ya que debemos evitar procesos traumáticos y que se acometan medidas drásticas como podría suponer la eliminación de beneficios.

Este objetivo es prioritario tanto para facilitar la integración de las plantillas como para que la dirección comprenda que el modelo mantenido hasta la fecha es el que defenderemos, no asumiendo medidas unilaterales.

Somos conscientes de que será muy complicado en toda la plantilla de Haya unifique al 100% las condiciones laborales, los caminos desde los que se parten son muy distintos y debemos saber manejar esa situación con sensibilidad, empatía, comprensión y constancia.

Las desigualdades entre las plantillas de nuestro sector es una constante, factores como la entidad de procedencia, antigüedad, y beneficios acumulados complican la correcta homogenización de las condiciones laborales de todos, nuestra labor debe centrarse en conseguir que los beneficios sociales sean comunes (entendiendo que las cuantías pueden ser diferentes) , el seguro médico privado, plan de pensiones, seguro de vida, los mismos horarios, mismo número de días de vacaciones, mismo convenio etc, facilitara iniciar negociaciones de mayor calado a futuro.

El incremento de la plantilla es constante afortunadamente, aunque se hace muy complicado acceder a los datos concretos de trabajadores que hoy están prestando servicios para Haya Real Estate, son muchos los que están trabajando a través de ETTs, de consultorías y de empresas de servicios. Continuaremos solicitando información a la empresa para que nos facilite datos actualizados que nos permita controlar; que las funciones prioritarias se siguen desarrollando en la matriz y que se fomenta la incorporación de este personal a Haya Real Estate.

Para acercar CCOO a todas las personas que se incorporan a plantilla seguiremos enviando nuestro mail de bienvenida en el cual nos presentamos, nos ponemos a su disposición y se les envía información del convenio y de acuerdos que tenemos fuera del convenio y se les incluye, por supuesto la ficha de afiliación y comunicaciones con información relevante.

Desde la secretaría de Acción Sindical se está haciendo un muy buen trabajo en acercarse a la plantilla de manera presencial y consiguiendo así afiliaciones, tanto de gente que proviene de otras empresas como de nueva incorporación, como de gente provenientes de Bankia y Bankia Habitat que son los más difíciles puesto que sigue habiendo resquemor en la plantilla con los sindicatos firmantes del ERE de Bankia. Seguiremos trabajando en incrementar la afiliación tanto de personas procedentes de Bankia y Bankia Habitat como de otra procedencia.

De igual manera se está trabajando cada día en dar un asesoramiento y ayuda de más calidad a los afiliados poniendo en valor lo aprendido en los cursos que se organizan

desde el sindicato, aunque hay muchos cursos interesantes que hay muy pocas plazas disponibles y resulta muy difícil acceder a ellos, como pueden ser, por ejemplo, los de seguridad social.

Gracias a esta formación, hemos conseguido tener una figura dentro de la sección sindical “experta” en nóminas dando respuestas a las dudas que llegan en materia de nóminas y salarios. Nuestros próximos pasos es poner en valor a esta compañera y anunciarlo entre la afiliación para dar un mayor servicio.

1.2 AFILIACIÓN

La necesidad de mantener y sobre todo, incrementar la afiliación debe ser un objetivo permanente y palanca imprescindible para llevar a cabo con éxito los demás objetivos (mantenimiento de empleo, negociación colectiva, elecciones sindicales y defensa de la profesionalidad de los trabajadores del sector).

Es vital recordar lo determinante que es la afiliación ésta es tanto para la financiación de nuestra actividad sindical como para la consecución de buenos resultados en las Elecciones Sindicales. Económicamente, la afiliación es básica para que la actividad sindical pueda seguir desarrollándose a unos niveles mínimos y suficientes para que podamos estar junto a los compañeros en sus puestos de trabajo a través de las visitas. Un buen porcentaje de afiliación es igualmente determinante ante unas Elecciones Sindicales, puesto que nos garantiza contar con delegados y delegadas que luego van a formar parte de comités, comisiones de control, equipos de negociación colectiva, etc. En base a los resultados de las Elecciones Sindicales también se computa el número de horas sindicales, que es una herramienta imprescindible para nuestro trabajo.

La afiliación nos permite “estar junto a los compañeros en sus puestos de trabajo”, siendo esto es que esto es una de las piezas fundamentales para conseguir incrementar la afiliación ejerciendo y practicando lo que últimamente se viene llamando “sindicalismo de proximidad”.

Es prioritario a través del contacto directo con la plantilla hacer sentir a los compañeros que nos tienen cerca para cuantos problemas puedan surgirles; que estamos trabajando para que sus condiciones de trabajo sean mejores; que nos tienen a su disposición para escucharlos en aquellas situaciones difíciles que les surjan...

En definitiva, podemos establecer la importancia del contacto personal y la cercanía como motor de la afiliación y potenciador del incremento de votos en las Elecciones Sindicales, piezas fundamentales para la financiación del Sindicato, para conseguir el mayor número posible de delegados y delegadas, y, por tanto, para repartir el máximo número de horas sindicales.

1.3 PLAN DE IGUALDAD

No es justificable con el volumen que tiene nuestra entidad que hoy no exista un PLAN DE IGUALDAD, por lo que nos marcamos este objetivo como prioritario para los próximos 4 años.

La argumentación de la empresa al respecto es que existe una documentación de acceso para toda la plantilla ya que está colgada en la Intranet que para ellos es homologable a un plan de igualdad.

Es función de esta sección sindical hacer comprender a la dirección que un plan de igualdad no se puede ser consecuencia de una serie de medidas implementadas de manera unilateral. La desigualdad, la brecha de salarial y el techo de cristal es una constante en las empresas de nuestro sector y necesitamos hacer los estudios pertinentes para comprobar si existen en Haya Real Estate e implementar medidas que corrijan las desigualdades provocadas por cuestión de género.

También seguiremos trabajando con la empresa para poder crear una carrera profesional dentro de la empresa, que actualmente es inexistente y tras varias reuniones con la empresa, ella misma no sabe cómo crearla.

1.4 SALUD LABORAL

El área de Salud Laboral es igualmente estratégica para el mantenimiento de la calidad del empleo, por lo cual hemos de proseguir con nuestra labor de vigilancia de la salud y la seguridad. Más específicamente sobre los riesgos psicosociales, con el objetivo de que la empresa cumpla con su obligación legal de realizar una encuesta adecuada, con un método validado y actúe sobre estos riesgos de manera correcta, ya que vemos mucha presión mal transmitida a la plantilla que afecta de manera muy negativa a algunos empleados, causando bajas, depresiones e incluso salidas de personas de la empresa, de manera voluntaria. Es cierto que la mayoría de las veces esta situación es debida a la actuación de algunos directivos en particular. Esto es algo que no debemos permitir y seguiremos luchando con RRHH por este motivo y poniendo nombres y apellidos en los comunicados de nuevo, si sigue siendo necesario.

Seguiremos persiguiendo a la empresa para que nos tenga más en cuenta en esta materia, que se mantengan las reuniones debidas y que nos avisen a la hora de acompañar a técnicos a realización de visitas o en visitas a nuevas sedes antes del traslado de empleados.

1.5 COMUNICACIÓN

En cuanto a la comunicación con la afiliación, debemos promover una mejor información y se hace imprescindible la participación de la afiliación en los proyectos que desde la Sección Sindical se emprenden.

Si bien es cierto que el trabajo de la sección sindical con los afiliados es preferente, creemos que debe existir mayor continuidad en nuestras gestiones con la afiliación. Las cargas de trabajo de la plantilla son genéricas y nosotros no somos una excepción, debemos evitar que la consecuencia de estas sea no dar el correcto servicio 360º que debe tener un afiliado de Haya Real Estate

Para poner remedio y tener mayor comunicación y más ágil, se hace indispensable que;

- ✓ Obtengamos sus direcciones personales de correo electrónico, de modo que podamos disponer de un contacto esencial y básico, además de confidencial, para estos menesteres.
- ✓ Creemos líneas de comunicación más dinámicas a través de mensajería instantánea creando un grupo de Whatsapp de difusión de noticias relevantes e importantes. No es un grupo donde están todas las personas visibles, sino que sólo sirve para que reciban mensajes y lo único que ven es el móvil de la persona que los envía, salvaguardando la confidencialidad de las personas pertenecientes al grupo y respetando así la LOPD.
- ✓ Por otro lado, en este 2018 tenemos como objetivo crear una página web donde tanto los afiliados, como el resto de la plantilla tengan toda la información de interés y se puedan consultar todos los comunicados y acuerdos.

1.6 ORGANIZACIÓN

Fines y Objetivos:

- Definir y concretar la acción a desarrollar en su marco de actuación, en coherencia con la política global aprobada por la Confederación Sindical de CCOO, por la Federación de Servicios y por la Agrupación Estatal del Sector Financiero.
- Dirigir la acción sindical implicando al conjunto de sus estructuras en las actuaciones y negociaciones que se lleven a cabo sobre la problemática laboral que afecte al conjunto de la plantilla.
- Extender la afiliación y organización en todo el marco geográfico y funcional de Haya Real Estate. Buscar la homogeneización de las condiciones de trabajo, en relación con el Convenio Colectivo o los acuerdos de empresa.
- Abrir cauces de negociación con la empresa en los distintos niveles territoriales, para la acción sindical a desarrollar en cada ámbito.
- Intentar crear una mayor comunicación con la empresa de manera que podamos fijar unas reuniones periódicas, sin perjuicio de otras que puedan surgir por problemática específica.
- Dirigir o asesorar los procesos electorales que afecten en su ámbito en coordinación con la Agrupación del Sector Financiero y la Federación de Servicios de CCOO.

RECURSOS DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL

La Sección Sindical Estatal, garantizará la adecuada utilización de los derechos sindicales en la empresa y especialmente velará por la adecuada utilización de las horas sindicales. Los miembros de la Sección Sindical elegidos bajo las siglas de CCOO a cualquier órgano de representación atenderán tanto las tareas sindicales de su empresa como aquellas otras relacionadas con el funcionamiento del Sindicato; con este fin y para lograr una mejor defensa de los intereses colectivos pondrán a disposición de la Sección Sindical Estatal los recursos materiales, humanos y horas sindicales disponibles.

ESTATUTOS DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL

La Sección Sindical Estatal se regirá, además de por el contenido del presente documento, por la normativa establecida en los Estatutos de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras y de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.