

PONENCIA

1. Introducción

1.1. El marco en el que nos desenvolvemos.

1.1.1. *Situación económica general.*

1.1.2. *Situación sectorial.*

1.1.3. *El problema de la dimensión*

1.2. El modelo de Entidad que queremos: una dirección democrática.

1.3. El modelo de Banca que queremos: una banca minorista tradicional

2. La afiliación como motor del sindicato: acercarnos para fidelizar y extender la afiliación

2.1. + sindicato:

2.1.1. *Más afiliados y afiliadas*

2.1.2. *Más delegados y delegadas*

2.1.3. *Más capacidad para influir en la empresa*

2.1.4. *Más capacidad contractual frente a la empresa*

2.1.5. *Más capacidad de gestión del conflicto frente a la empresa*

2.1.6. *Más capacidad de interacción con el resto de órganos de Comfia y CCOO*

2.2. + cerca:

2.2.1. *Más contacto entre la dirección de la COE*

2.2.2. *Más contacto con y entre los delegados/as*

2.2.3. *Más contacto con los afiliados/as*

2.2.4. *Más contacto con los trabajadores/as*

2.2.5. *Más contacto con el resto de órganos de Comfia y de CCOO*

2.3. + nuestro:

2.3.1. *Desarrollo del modelo Comfia*

2.3.2. *Reconocimiento de la realidad de nuestra empresa, nuestra idiosincrasia*

2.3.3. *Estructuración del debate*

2.3.4. *Mayor conocimiento de todos, formación*

2.3.5. *Desarrollo e incorporación de más personas*

3. La gestión de la cotidianeidad

3.1. Quienes somos

3.2. Las funciones de la Sección Sindical

3.3. Fines y objetivos de la Sección Sindical

3.4. Estructura de la Sección Sindical

3.4.1. *El plenario*

3.4.2. *La Ejecutiva*

3.4.3. *El Secretariado*

3.4.4. *El Comité Territorial*

Reinventarnos para estar + CERCA

44	3.4.5. <i>La Secretaría General</i>
45	3.4.6. <i>Las Secciones Sindicales Provinciales</i>
46	3.5. Niveles de interlocución
47	3.6. El trabajo por áreas
48	3.7. Las distintas responsabilidades
49	3.8. La coordinación entre todos
50	3.9. La comunicación interna
51	3.10. La gestión de la imagen de la Sección Sindical
52	3.11. Recursos sindicales
53	3.11.1. <i>El Crédito Horario</i>
54	3.11.2. <i>Los medios sindicales</i>
55	3.11.3. <i>Las finanzas</i>
56	
57	

I Conferencia de la Sección Sindical de Unicaja Banco

1. Introducción

1.1. El marco en el que nos desenvolvemos

1.1.1. Situación económica general.

El periodo transcurrido desde el anterior Plenario hemos asistido a una serie de acontecimientos que han puesto en tela de juicio absolutamente todas las certezas sobre las que se fundamentaba nuestro mundo, en lo económico, en lo político, en lo jurídico y en lo social.

Ese periodo ha estado marcado sin duda por los efectos de la crisis en nuestro país, y en especial en Andalucía. Crisis que comenzó como algo lejano, pero que aterrizó en nuestra realidad de una forma brusca y en uno de los peores escenarios: en un país con un modelo productivo débil y con una gran presencia y protagonismo de los sectores especulativos. Sus consecuencias han sido terribles, provocando grandes destrozos no solo en el país, sino en la democracia y en la libertad. Lo que sí parece evidente es que casi nadie podía imaginar que la crisis económica y financiera pudiera tener consecuencias tan graves, que nos llevarían a esta situación dramática para el país y, sobre todo, para las personas.

La actual crisis económica global es de naturaleza sistémica, y presenta una serie de rasgos comunes a otros episodios de crisis similares que se han dado en la historia. Por encima de todos ellos, destaca el perverso papel que jugó el sistema financiero, que se convirtió en sí mismo en un fin último de la economía, y no en un medio para mejorar el sistema productivo.

En CCOO venimos advirtiendo desde hace muchos años sobre la vulnerabilidad del modelo de crecimiento, con enormes carencias en nuestro débil tejido industrial y gran dependencia energética; con un sector de servicios de escaso valor añadido y un sector de la construcción basado en la especulación, con una permisividad en la recalificación de suelos y una gran colaboración de las entidades bancarias y sectores financieros en dichas prácticas, todo ello para obtener importantes beneficios empresariales, pero sin resolver el problema de la vivienda para las personas y provocando una deuda privada, en especial de las entidades bancarias y los sectores empresariales, que ahora el capital, la derecha política y el pensamiento neoliberal están cargando sobre las espaldas de los ciudadanos y las clases más populares del país.

Con este modelo de crecimiento las consecuencias de la crisis están siendo demolidoras para la economía y para las personas, en especial para los trabajadores y las trabajadoras. El paro crece permanentemente en nuestro país: 6 millones de personas desempleadas, es decir, un 26% de la población activa, situación que se agrava en Andalucía con 1,5 millones de personas paradas, un 35% de su población activa.

El estado de shock y de miedo provocado por la crisis y sus consecuencias está siendo aprovechado (¿o tal vez provocado?) para impulsar una ofensiva ultraliberal y de los poderes de los mercados financieros con el objetivo de atacar y deteriorar los pilares más sensibles del Modelo Social. Un ataque que convierte a la crisis no solo en económica y financiera, sino también en social, generando un escenario donde se está

104 produciendo una gran confrontación ideológica, en la que los derechos, la democracia
105 y la libertad están siendo los principales damnificados.

106
107 En esta situación difícil y compleja la derecha política y financiera ha tenido como alia-
108 dos fieles a la derecha mediática, ya que, a través del control financiero de los medios
109 de comunicación, las líneas editoriales de este país se han plegado en su mayoría a
110 los intereses de los poderes dominantes y a favorecer el discurso de que ante el fata-
111 lismo y las dificultades sólo es posible la resignación o la indignación individual y
112 desorganizada.

113
114 Nuestra respuesta ha sido contundente, la contestación y la rebeldía, porque en
115 CCOO ni nos resignamos ni nos sentimos satisfechos con la indignación. Por eso este
116 período ha sido el de más movilizaciones y más respuesta sindical en las calles de
117 nuestra historia democrática, y de igual manera la etapa de mayor sequía de negocia-
118 ción y acuerdos, tanto en la empresa privada como con las instituciones públicas.

119
120 Y es que la derecha económica y política ha elegido una opción muy repetida a lo lar-
121 go de la historia: prescindir de los instrumentos que anudan el conflicto social y, por
122 tanto, intentar prescindir de los sindicatos de clase. Pero los únicos que pueden pres-
123 cindir de nosotros son los trabajadores y trabajadoras y nuestra afiliación, y es ahí
124 donde hemos centrado, y debemos centrar, todo nuestro esfuerzo y empeño, en seguir
125 mostrando cada vez más la utilidad que CCOO tiene para defender sus derechos en la
126 empresa y en la sociedad.

127
128 Las campañas antisindicales y contra sus dirigentes han sido, y continúan siendo,
129 agresivas. Intentan deteriorar al sindicalismo de clase porque saben que el movimiento
130 obrero organizado es el que con más credibilidad, más alternativas, más alianzas con
131 la sociedad civil y más contundencia puede combatir las políticas de la injusticia, del
132 empobrecimiento y de la ruina que viene ejecutando el Partido Popular en nuestro
133 país. Por eso somos incómodos; por eso queremos seguir siendo aún más incómodos.
134 Se han tomado decisiones con la firme intención de hacer todas las reformas tenden-
135 tes a la desregulación de las relaciones laborales, siendo conscientes de que el recha-
136 zo y la escasa popularidad de las mismas generarían crispación social. Políticas que
137 pretendían, y que en una gran parte consiguen, abaratar el coste del trabajo a través
138 de la reforma laboral, el deterioro de la negociación colectiva y la individualización de
139 las relaciones laborales.

140
141 De igual manera, la reducción de salarios y los recortes en los empleados públicos
142 inciden en la dirección señalada de reducción del gasto, repercutiendo de forma impor-
143 tante en el deterioro de los servicios públicos y en avanzar hacia una privatización de
144 la gestión de esos servicios. Todo ello con el fin no sólo de recortar gastos, sino de
145 facilitar el negocio privado, en especial en sanidad, enseñanza, servicios sociales y
146 atención a las personas dependientes. Estas reformas, junto a otras que para nada
147 tienen que ver con facilitar la salida de la crisis (las tasas judiciales, los medios de co-
148 municación públicos y otras políticas), están generando desigualdades enormes, au-
149 mento del desempleo y disminución de la protección social, y provocando un empo-
150 brecimiento de las personas además de condenarnos a una recesión crónica con la
151 caída estrepitosa de la demanda interna y el derrumbe de autónomos y empresas.
152 En medio de esta situación de desconcierto y de políticas equivocadas está en juego
153 una de las conquistas más preciadas de nuestra sociedad, el sistema público contribu-
154 tivo y de reparto de pensiones, que hasta ahora, durante muchos años, hemos venido

155 protegiendo y reforzando con los acuerdos sociales sustentados en el Pacto de Tole-
156 do. El último, firmado en 2011, debería entrar en vigor en enero de 2013, aunque todo
157 apunta a que el gobierno va a incumplirlo, tal y como hizo con los referidos a la revalo-
158 rización de las pensiones. No se nos puede escapar que el sistema de pensiones es
159 un gran nicho de negocio para las aseguradoras y los sectores financieros y, por tanto,
160 le acechan peligros constantes, provocados deliberadamente por los carroñeros del
161 capitalismo para beneficiarse.

162
163 A estas políticas del desastre y la ruina hemos respondido desde el sindicato con mo-
164 vilización y propuestas. Las movilizaciones han requerido una ocupación relevante en
165 nuestro quehacer, aun más en la medida en que el gobierno ha optado por renunciar a
166 cualquier tipo de diálogo y ha facilitado mecanismos para romper los espacios de ne-
167 gociación colectiva. Han sido cientos de movilizaciones, infinidad de actos de protesta
168 y asambleas, tanto generales como sectoriales, y un récord muy lamentable: dos huel-
169 gas generales en un mismo año, el recién terminado 2012. Y digo lamentable porque
170 las huelgas generales han sido la respuesta a las agresiones tan brutales que padecen
171 los derechos y las condiciones de vida de la gente.

172
173 En este contexto de crisis global y con una Europa gobernada mayoritariamente por la
174 derecha, que impone políticas recogidas en el Plan de Estabilidad y que condenan a la
175 inviabilidad a los países del Sur, entre ellos especialmente a España, con plazos de
176 cumplimiento de déficit absolutamente imposibles, y con un gobierno en nuestro país
177 plegado y sumiso a los intereses de la derecha económica y política europea, y sobre
178 todo, a los intereses alemanes, a su banca y a la señora Merkel, Andalucía ha sufrido,
179 y está sufriendo, las consecuencias de esta situación de forma mucho más virulenta
180 que otras comunidades autónomas.

181
182 El impacto de la crisis es mayor porque, habiéndose producido transformaciones y
183 avances importantísimos, aún no habíamos superado el diferencial al que nos conde-
184 nó la rémora histórica que ha sufrido nuestra tierra. Por eso, aunque hayamos crecido
185 por encima del resto y acertado diferencias con la media española y europea, no ha-
186 bíamos alcanzado aún las cotas de convergencia necesarias. En este tiempo no se ha
187 creado un tejido productivo que genere valor añadido, por tanto nuestra economía tie-
188 ne una mayor dependencia de los sectores primarios, de los servicios, en especial del
189 turismo, y muy importante del sector de la construcción, que ha ocupado a un alto por-
190 centaje de trabajadores y trabajadoras. Con este tejido productivo tan dependiente de
191 la demanda interna, con la brutal caída del consumo interno como consecuencia de la
192 crisis y de las políticas de recortes aplicadas, y con sectores que mantenían un empleo
193 eventual y precario, las consecuencias para Andalucía han sido mucho más graves
194 que en otras regiones.

195
196 Los efectos de la crisis, en Andalucía, provocaron una caída del empleo acelerada,
197 elevando el paro a cifras muy preocupantes. Más de 1.500.000 de personas desem-
198 pleadas, con una cobertura por desempleo muy deficiente y menor que la media de
199 España como consecuencia de poseer menos cotizaciones acumuladas debido a la
200 eventualidad en el empleo. Son ya casi 700.000 personas, según los datos de la EPA,
201 las que no cobran absolutamente nada y decenas de miles de hogares en los que to-
202 dos sus miembros están en desempleo. Hoy, en Andalucía podemos decir que somos
203 más pobres y más desiguales que cuando celebramos el 10º Congreso y que nuestra
204 región es la evidencia de que la crisis ha impactado de forma más violenta en aquellas

205 economías más débiles. De ahí que Andalucía haya tenido, y siga teniendo, uno de los
206 escenarios más difíciles del país.

207
208 Siendo conscientes de que los gobiernos tienen la legitimación de las urnas, cuestión
209 sin duda que respetamos, también debemos y tenemos que exigir nuestro espacio de
210 participación para negociar desde la condición de sindicato mayoritario, legitimado
211 por los votos de los trabajadores y trabajadoras en las elecciones sindicales, que nos
212 eligen para negociar y consensuar políticas con nuestras contrapartes, tanto con las
213 patronales como con los gobiernos. La ausencia de esos espacios de diálogo provoca
214 la confrontación y la movilización. Por eso, una de las prioridades del sindicato en esta
215 próxima etapa debe ser la de propiciar un impulso importante de la negociación colec-
216 tiva y la apertura del diálogo con los gobiernos.
217

218 **1.1.2. Situación sectorial.**

219 En agosto de 2007 la crisis subprime "seca" el interbancario. En octubre de 2008 cae
220 Lehman Brothers. Mientras Europa y EEUU capitalizan sus sistemas financieros y sos-
221 tienen el crédito de sus economías, España mediante el FAAF apoya la refinanciación
222 de la deuda de nuestros bancos y cajas, a costa de dirigir el Crédito hacia la Deuda
223 Pública (que avala dicha refinanciación bancaria). Ello provoca la aceleración de la
224 caída de nuestra economía, más allá del sector inmobiliario, y la crisis que se negó en
225 la campaña electoral de 2008, se transforma en la Crisis que nos asola desde hace 5
226 años y trae como consecuencia 6.000.000 de parados y la quiebra de buena parte del
227 sector financiero. En junio de 2009, un año después que el resto de nuestros socios,
228 se crea un mecanismo de recapitalización, el FROB, que no se pone en marcha hasta
229 mediados del 2010 y para el que cuenta con un límite de endeudamiento de 99.000
230 millones.
231

232 Hoy por hoy cabe afirmar que la apuesta prioritaria de algunos por acabar con las ca-
233 jas de ahorros nos ha distraído a todos (incluida a COMFIA-CCOO), también y espe-
234 cialmente a los gobiernos, a la hora de abordar de raíz una reestructuración ordenada
235 y coherente del sistema financiero.
236

237 Porque lo que había fallado principalmente no era el modelo de propiedad social de las
238 cajas, sino un modelo de negocio de los gestores, y de control de los administradores,
239 las administraciones y los supervisores en la burbuja inmobiliaria. Tras su estallido, se
240 optó por una huida hacia adelante: en vez de abordar un saneamiento de balances de
241 las entidades no viables mediante una capitalización pública condicionada, reintegra-
242 ble y acompañada de la retirada de los gestores responsables, como la que se reali-
243 zaba en otros países europeos y EEUU, el empeño prioritario por acabar con la "extra-
244 ña naturaleza jurídica" de la mitad del sector financiero provocó un proceso de rees-
245 tructuración irracional e interesado: Se confió en demasía en las provisiones anti cícli-
246 cas, se elevaron los requisitos de capital por encima de las normas internacionales
247 (restringiendo aún más el crédito) y, sobre todo, se dejó, en gran medida, en manos de
248 los mismos gestores responsables la consolidación de las entidades con problemas,
249 en muchos casos a través de fórmulas de diseño e instrumentalizadas como los SIPS,
250 contrarias a la lógica de unidad de empresa.
251

252 Este proceso de reestructuración cambió el mapa financiero, concentrando y reconvir-
253 tiendo las 45 cajas de ahorro en 16 entidades bancarias, haciendo desaparecer más
254 de 15.000 puestos de trabajo y, lo que es peor, perdiendo tres largos años, en los que

no solo no se resolvieron sino que se agravaron los problemas de las entidades no viables, contaminando con ello la credibilidad del conjunto del sector financiero, también profundamente afectada por las políticas de remuneraciones de consejeros y alta dirección, las consecuencias sobre la clientela tradicional de la comercialización de productos como las participaciones preferentes y por procesos de salida a bolsa que nunca debían haberse producido. Fallaron Gobierno, Supervisores, Gobiernos Autónomos y Gestores. Fallamos la Sociedad Civil por no ser más activos dentro y fuera de las entidades financieras, aunque tuviéramos menor cuota de responsabilidad que el resto de agentes.

Las consecuencias de esta huida hacia adelante, no solo para el sector, sino para el conjunto del país, han sido de enorme gravedad: la capitalización pública de las entidades no viables que debía haberse acometido hace 3 años acabó produciéndose, pero en forma de rescate de facto de todo un país, con todo lo que ello previsiblemente implica e implicará para el sector, en términos de reducción de capacidad instalada y excedentes de puestos de trabajo, y para el conjunto de la economía española, que sigue sin ver cubiertas sus necesidades de circulación de crédito, que se ve abocada en el futuro a un oligopolio financiero, que ha perdido no solo las cajas y su obra social sino lo que suponían como factor de inclusión financiera, y que deberá afrontar las condiciones impuestas para el cumplimiento del requisito del déficit, como condición asociada al rescate financiero que todo esta concatenación ha hecho inevitable.

Es evidente que la configuración del sistema financiero español está cambiando de manera muy sustancial, y que la titularidad pública de una parte importante de entidades financieras (Bankia, Novagalicia, nacionalizadas totalmente, o CEISS, BMN o Liberbank con importantes ayudas públicas o nacionalizadas y ya vendidas como Banco de Valencia integrado en Caixabank) ha modificado el panorama financiero hasta dejarlo irreconocible.

Tal como ya se exigió en el Congreso de COMFIA-Andalucía (ver resolución <http://www.comfia.net/archivos/andalucia/IV-CONGRESO-COMFIA-ANDALUCIA-RESOLUCION-NOVANCA.pdf>) y se reiteró en el de COMFIA, la utilización de recursos públicos para rescatar el sector financiero exige transparencia y depuración de responsabilidades, principalmente de los gestores, pero también de supervisores y auditores. Así mismo, es exigible que se arbitren las medidas y fórmulas para la recuperación en el futuro de estos fondos invertidos.

Tenemos que apostar para que la reforma del sistema financiero sea equilibrada, transparente y eficiente, y que sirva para la reactivación del crédito a las empresas y a las familias. La utilización de recursos públicos en el saneamiento del sector, se puede aprovechar para que el estado pase a ser un actor en el sistema financiero, sector estratégico en la economía, con el objetivo de paliar daños futuros ante situaciones de crisis financiera y restricción del crédito parecidas a las acontecidas en la actualidad, garantizando la rentabilidad y el retorno a la sociedad de los fondos utilizados, por medio de una gestión profesional eficiente y de calidad.

Igualmente, y en todo caso, se tiene que garantizar que no seamos la ciudadanía vía impuestos la que cargue con el coste de la restructuración y que sea el sector el que, en los plazos que sean necesarios, se haga cargo de la devolución de los recursos públicos utilizados. De la misma manera se deben restringir las retribuciones de los gestores y el reparto de beneficios a los accionistas, así como garantizar que no se

306 cree un oligopolio con un número reducido de entidades al final del proceso de estruc-
307 turación, que llevaría consigo un riesgo evidente de exclusión financiera de personas
308 y de territorios.

309
310 La prolongada duración e intensidad de la crisis acentúa los problemas de las empre-
311 sas y de los sectores al no haberse solucionado las dificultades de acceso a la finan-
312 ciación, sufrir las consecuencias de la morosidad o atraso en los pagos de las adminis-
313 traciones públicas y el, cada vez mayor, nivel de exigencia para competir en mercados
314 emergentes. Todo ello afecta gravemente a la actividad empresarial y con ello a la
315 capacidad de mantenimiento y generación de empleo.

316
317 Es en este marco de situación donde vamos a tener que desarrollar nuestro trabajo
318 sindical a corto, medio y seguramente, largo plazo. Igualmente, es en este marco
319 donde tenemos la obligación de consolidar el compromiso de que esta Federación,
320 COMFIA-CCOO, sea una organización sindical cada vez más participativa internamen-
321 te, más influyente en las empresas y en los sectores y más eficaz en los resultados de
322 la negociación y en la organización. De esa manera, seguiremos tratando de posibili-
323 tar la mejora de las condiciones sociales, laborales y económicas de las personas que
324 desarrollan su actividad en los sectores de nuestro ámbito.

325
326 Los cambios en las estructuras productivas y en las empresas, las modificaciones le-
327 gislativas, en especial la Reforma Laboral y la situación económica adversa, van a
328 influir en la organización del trabajo y como consecuencia en las relaciones laborales.
329 Esto nos va a obligar a modificar y adaptar nuestro modelo de trabajo sindical y nues-
330 tros recursos, para seguir incidiendo en las relaciones laborales y en las condiciones
331 de vida y trabajo de las personas que representamos.

332
333 Ante estas situaciones, nos vamos a encontrar con un importante incremento de pro-
334 cesos: reestructuraciones, despidos, modificaciones sustanciales de condiciones, des-
335 cuegues convencionales; que nos va a obligar a analizar y diagnosticar múltiples y
336 diversas situaciones, propuestas y soluciones, en las que nuestro principal objetivo
337 tiene que seguir siendo el mantenimiento del empleo y la garantía y estabilidad de las
338 condiciones laborales.

339
340 Debemos exigir, en primer lugar, que la búsqueda de soluciones se haga de manera
341 negociada, que los esfuerzos sean equilibrados, que no solo recaigan sobre los costes
342 laborales y el ajuste de empleo, que se prioricen las medidas de flexibilidad interna y
343 se eviten las medidas traumáticas.

344 **1.1.3. El problema de la dimensión**

345
346 La reconversión brutal que ha sufrido nuestro sector, ha generado en nuestra empresa
347 la necesidad de optar entre mantenerse en su dimensión actual siendo conscientes de
348 que a futuro ello significa una pérdida enorme de relevancia en el sector o abordar
349 procesos de crecimiento mediante la integración con otras entidades.

350 De ahí que se hayan intentado operaciones de integración con CCM, con Caja de
351 Jaén (única culminada con éxito), Cajasur, o CEISS. Es seguro que en los próximos
352 meses volveremos a enfrentarnos con operaciones de éste tipo. ES más si la concen-
353 tración en el resto de operadores se sigue produciendo y nosotros nos mantenemos al
354 margen no hay que descartar que en el futuro seamos nosotros la entidad que pasa a
355 formar parte de otra.

La decisión que se tome no está en nuestra mano, sin embargo sí que condicionará absolutamente nuestra actividad, y por supuesto nuestra realidad. Debemos avanzar al máximo en nuestra cohesión interna para que cuando se plante cualquiera de las alternativas nos pille con la mayor fuerza posible para defender los intereses de nuestros representados.

1.2. El modelo de Entidad que queremos: la dirección democrática.

Actualmente Unicaja presenta un modelo de dirección y organización tradicional, de corte paternalista, gerontocrática y machista. Debemos de intentar que la empresa avance a modelos de dirección más actuales, con decisiones compartidas y que integren los distintos intereses presentes en la misma. La lucha por la transformación de la empresa, nos reportará mayores niveles de incidencia en la toma de decisiones y mejorará las condiciones de los trabajadores.

1.3. El modelo de Banca que queremos: una banca minorista tradicional

La grave crisis sectorial, ha puesto de manifiesto los problemas que acarrea desnaturalizar la actividad financiera básica, que es a la que tradicionalmente se dedicaban las Cajas de Ahorros. Así hemos caído en modelos de banca cortoplacistas que se han ido conformando con la colocación de productos para la inmediatez, olvidando que nuestro negocio se basa en la confianza y que solo en los plazos largos se puede desarrollar esa confianza.

Recuperar la idea de que somos una entidad que le guarda los ahorros a la gente cuando los tiene y que les presta cuando los necesitan, nos dará estabilidad como empresa y a la larga mejores resultados.

2. La afiliación como motor del sindicato: acercarnos para fidelizar y extender la afiliación

La afiliación es la regla que mide nuestra implantación en Unicaja, y constituye la clave que asegura nuestro liderazgo actual y el incremento futuro. Tenemos que conseguir que el afiliado esté orgulloso de serlo, ya que así él será nuestra mejor propaganda (donde hay afiliados es más fácil hacer nuevos afiliados).

2.1. + sindicato

El sindicato como asociación de trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus derechos, en nuestro caso desde la perspectiva de clase trabajadora, tiene su razón de ser en la pertenencia de cuantos más afiliados o afiliadas mejor. Su fuerza nace de su implantación. Es por tanto inmanente a cualquier sindicato su vocación de crecimiento y por supuesto nuestra Sección Sindical ha de tener ese objetivo siempre presente.

2.1.1. Más afiliados y afiliadas

Cuando afiliamos logramos a la vez varios objetivos:

1. Contrastamos que el trabajo que hacemos es el adecuado. Solo se afilian quienes piensan que el sindicato está actuando adecuadamente.
2. Ganamos capacidad de interlocución tanto con la Empresa, como dentro de Comfia-CCOO.
3. Mejoramos nuestras finanzas asegurando los recursos que nos permitirán mantener en el tiempo la actividad sindical.

Evidentemente la gran prioridad que tiene que tener la sección sindical es el afiliar cada vez a un porcentaje mayor de la plantilla, atraer a nuestras filas cada vez a más personas y que estas se integren cada vez más en la organización. Para intentar lograr ese objetivo desarrollamos todo nuestro trabajo.

Tampoco podemos descuidar la gestión de las bajas, ya que nos dan la información sobre lo que estamos haciendo mal, permitiéndonos rectificar. Esa gestión y la información que depara, tiene que ser un elemento fundamental de la actividad.

Para ello debemos priorizar en:

- Atención preferente, diferenciada y selectiva, con información anticipada a los/as afiliados/as. Deben visualizar claramente que pagar una cuota alta tiene una ventaja añadida.
- Campañas específicas de afiliación, con especial atención a los/as empleados/as nuevos, en el momento de su incorporación a la entidad.
- Seguimiento intensivo de las devoluciones e impagos.

2.1.2. Más delegados y delegadas

Los delegados y delegadas, son nuestro principal recurso, sin ellos no podemos estar cerca de toda la plantilla y esa es la vocación que tenemos. Hemos de prepararnos continuamente para aumentar nuestros resultados electorales. Debemos activar al mayor número de delegados y delegadas posibles. Tenemos que conseguir que tengan la preparación necesaria para desarrollar su trabajo con excelencia.

Debemos consolidar nuestra situación de Sindicato mayoritario, aprovechando las ventajas comparativas de CC.OO. respecto a los otros Sindicatos:

- Mayor número de Delegados y Delegadas, distribuidos en todo el ámbito de Unicaja.
- Una experiencia sindical mayor y mejor, que se traduce en la elaboración de mejores propuestas y actuaciones más eficientes.
- Mayor calidad y credibilidad de nuestras comunicaciones e informaciones.
- Mayor y mejor capacidad tanto para escuchar las reivindicaciones de los trabajadores/as, como para traducirlas en propuestas y actuaciones.

En la medida que seamos más fuertes y eficientes, seremos también más útiles a los trabajadores y trabajadoras.

2.1.3. Más capacidad para influir en la empresa

Estamos en trance de perder nuestra presencia en los máximos órganos de decisión de Unicaja, y si bien la misma no ha permitido influir de manera más decisiva en el devenir de la empresa, no es menos cierto que en algunas ocasiones hemos podido

451 utilizarlo como 'palanca' para propiciar ciertos acuerdos laborales, que de otro modo
452 hubiera sido más complicado alcanzar.

453 Esta menor presencia del sindicato en los OOGG obliga a redoblar nuestros esfuerzos
454 en el marco de la RSE, el activismo accionario, la opinión pública, la movilización de
455 grupos de interés con intereses coincidentes y cualquier otro medio a nuestro alcance
456 para incidir en la toma de decisiones en nuestro favor.

457 **2.1.4. Más capacidad contractual frente a la empresa**

458 Para ganar capacidad contractual es esencial aumentar la afiliación y los/as delega-
459 dos/as, pero también es necesaria una dinámica de negociación que nos haga impres-
460 cindibles en cualquier decisión de la empresa. Y para ello se impone gestionar alian-
461 zas con el resto de fuerzas sindicales, de manera que podamos poner en valor nuestro
462 liderazgo sindical también en este campo.
463

464 **2.1.5. Más capacidad de gestión del conflicto frente a la empresa**

465 Tenemos que demostrar a la contraparte que el desacuerdo con CCOO no le es ren-
466 table y que tenemos la suficiente capacidad para frenar los envites contra nuestras
467 condiciones laborales que pretenda acometer, animado por las herramientas que, la
468 Reforma Laboral y el ejemplo de la reestructuración de otras Entidades le ha dado.
469

470 Pero tampoco es deseable transitar por el camino del conflicto, por qué sí y en todas
471 las ocasiones. En este sentido es necesario dosificarlas y esgrimir esta capacidad en
472 momentos muy concretos y por supuesto contando con el apoyo de la plantilla a nues-
473 tras reivindicaciones. De nada sirve encabezar una manifestación que se acaba tras la
474 pancarta inicial.
475

476 **2.1.6. Más capacidad de interacción con el resto de órganos de Comfia y** 477 **CCOO**

478 Hay decisiones del sindicato que nos afectan y que se toman en niveles organizativos
479 distintos de la sección, en los que debemos de estar presentes para que nuestra reali-
480 dad también sea tenida en cuenta a la hora de tomar decisiones. Para ello debemos
481 apoyar, fomentar su dedicación, a los compañeros y compañeras que forman parte de
482 la sección y que dedican la parte fundamental de su actividad a otros órganos.

483 **2.2. + cerca**

484 La fuerza nace de ser muchos, cuantos más mejor, pero también de ir todos a una. Si
485 somos capaces de actuar a la vez, la contraparte tendrá menos capacidad para reac-
486 cionar. Esta cercanía será más efectiva con las visitas a los centros de trabajo y una
487 correcta política de comunicación e información.
488

489 La comunicación/información es una herramienta básica en la acción Sindical, y ha
490 demostrado ser fundamental en la consolidación de CC.OO. como sindicato mayorita-
491 rio.
492

493 Toda comunicación, para ser eficaz debe ser bidireccional, fluida, periódica y adaptada
494 a las nuevas vías de comunicación (redes sociales), sin desestimar las clásicas (circu-
495 lares, visitas directas).
496

497 En este sentido, la Sección Sindical se comunica con la plantilla a través de circulares,
498 visitas a los centros de trabajo, entradas en la web, mensajes a través de redes socia-
499 les. Y esta información debe tener retorno por parte de los trabajadores a través de
500 encuestas, sugerencias vía email o en personas en las visitas de delegados/as, inter-
501 venciones en grupo de facebook, etc.

502
503 Conseguir que la comunicación/información de la Sección Sindical con los Trabajado-
504 res/as llegue a un mayor número de éstos de manera ágil y efectiva y sobre todo en el
505 formato y con los medios que éstos demanden, es una tarea urgente. Para ello y tras
506 el paso dado de ir relegando a segundo término las circulares en papel, para ceder
507 espacio al envío a través de email, es preciso dar un salto más allá y empezar a hacer
508 sindicalismo 2.0, esto es, ciberactivismo, comunicación a través de redes sociales,
509 grupos de facebook, seguimiento de perfiles personales de trabajadores y trabajadoras
510 en twitter, etc.

511
512 Igualmente debemos realizar una segmentación de los envíos ajustando la temática
513 de la información al interés de los distintos colectivos o grupos de trabajadores/as.

514
515 Por último, de cara a facilitar a los trabajadores/as la comunicación con la Sección
516 Sindical, para modular nuestra propia acción sindical con sus requerimientos, el objeti-
517 vo de la Sección Sindical debe ser el mantenimiento de líneas de consultas o encues-
518 tas tanto de carácter general como sobre temas concretos.

519 520 **2.2.1. Más contacto entre la dirección de la COE**

521 En escenario de conflicto y con un panorama de escasez de recursos, escasez que
522 aumentará cuando perdamos los ingresos por OOGG, se impone más que nunca, que
523 la dirección del sindicato trabaje hombro con hombro en la gestión del día a día. Y
524 para ello la única posibilidad real es la videoconferencia, la cual tiene que ser nuestra
525 herramienta de contacto cotidiana.

526 527 **2.2.2. Más contacto con y entre los delegados/as**

528 Los delegados y delegadas son el principal recurso del sindicato. Para lograr la cohe-
529 sión sindical tenemos que invertir fuertemente en ella, de ahí que tengamos que fijar-
530 nos el objetivo de crear una línea casi cotidiana de comunicación interna para y con
531 los delegados/as. También una cadencia de reuniones entre los delegados/as de cada
532 territorio (provincia) que debe ser al menos bimensual.

533
534 Además debemos de crear círculos de calidad y grupos de afinidad, entre los delega-
535 dos/as interesados en cuestiones determinadas para aprovechar sus experiencias,
536 conocimientos e intereses en la elaboración de campañas, declaraciones, estudios,
537 etc.

538 539 **2.2.3. Más contacto con los afiliados/as**

540 Nos proponemos establecer un sistema de atención personalizada entre delegados/as
541 de tal manera que con cada afiliado/a tenga un Delegado/a de referencia con lo que se
542 comunique de forma habitual. Debemos de probar a imponer un mínimo de un contac-
543 to sindical con cada afiliado-a, aunque sea telefónico con periodicidad mensual.

544
545 Si generamos los círculos de calidad o grupos de afinidad, también podrán participar
546 los interesados/as y así conseguiremos el mandato estatutario de facilitar a la afiliación

la participación en la toma de decisiones. No me cabe ninguna duda que esta es una de las vías principales de incorporación de personas a niveles superiores de la organización.

2.2.4. Más contacto con los trabajadores/as

El conocimiento personal del delegado/a es una herramienta básica y prioritaria para afianzar la relación de confianza de los compañeros/as con el sindicato. Por ello, debemos convertirnos en el referente de la plantilla, mediante la visita regular a los centros de trabajo. Ello nos permitirá estar presente en el día a día de éstos, desarrollar actuaciones específicas, acometer acciones eficientes y directas que son muy valoradas por los compañeros/as. De las visitas se elevará un escueto informe que servirá para que el resto de la sección conozca la realidad que nos encontramos en ellas.

Toda la plantilla de la entidad debe ser visitada, como mínimo, 3 veces al año. Para ello, se deberá calendarizar el plan de visitas y ser controlado por los secretarios generales o responsables directos de las distintas secciones sindicales provinciales, los cuales reportarán la información sobre el resultado de las mismas a la Secretaría de Organización, que coordinará y pondrá en marcha los medios humanos y materiales necesarios para garantizar los planes de visitas. Esas visitas se han de preparar y estandarizar, diferenciando a quienes estén afiliados de los no afiliados, unificando el mensaje mediante guiones que se adaptaran a el puesto y las características del receptor-a, poniendo énfasis en escuchar las demandas de los visitados-as y en pedir la afiliación de quienes no lo sean.

Para lograr estos objetivos es necesario dotarse de unos presupuestos anuales negociados con de los diferentes Sindicatos Provinciales.

2.2.5. Más contacto con el resto de órganos de Comfia y de CCOO

Orgánicamente tenemos presencia en distintos ámbitos de la estructura tanto federal como territorial, se hace necesario que quienes nos representen en dichos ámbitos informen inmediatamente al resto de lo que allí se discute, así se podrá intentar incidir en las decisiones que se tomen y se entenderán mucho mejor las mismas.

2.3. + nuestro

La identificación de los miembros de la organización entre ellos y ellas y la identificación con la propia organización, prueba de cercanía, de unicidad, de fuerza.

2.3.1. Desarrollo del modelo Comfía

El modelo Comfía es un modelo de trabajo en equipo, de compartir las responsabilidades y de repartir el trabajo, de confiar en quienes tenemos al lado, de apoyarlos y por fin de exigirles. Evitemos desperdiciar recursos por querer estar todos en todo. Asumamos que hay trabajos cuyo resultado pueda no ser el esperado por el hecho de haber sido desarrollado por personas sin experiencia en la materia. Es preferible sacrificar el resultado en aras a que las personas se desarrollen, afiancen su liderazgo en el área que se les haya encargado y adquieran la experiencia necesaria. Sólo formando parte de un grupo que se permite equivocarse, aprender de los errores y mejorar en la siguiente ocasión, podemos alcanzar la excelencia a título individual y colectivo .

También es un modelo de cohesión y coherencia. En este sentido se impone reflexionar primero para hablar después, de manera que una vez dicho, podamos mantenerlo pase lo que pase. Esa confiabilidad que debemos ofrecer a nuestros afiliados/as, trabajadores/as y a la propia contraparte, debe nacer de la participación de todos y todas en la toma de decisiones de manera que la posición pueda ser defendida por cualquiera y ante cualquiera.

~~Tiene este modelo un reparto clásico y uno actualizado de funcionamiento que debemos replicar en lo posible para lograr la mayor efectividad posible en nuestra actividad.~~

2.3.2. Reconocimiento de la realidad de nuestra empresa, nuestra idiosincrasia

EL hecho de que Unicaja Banco tenga presencia en media España, condiciona nuestra propia estructura. Y en este sentido se hace necesario la existencia de un ámbito permanente donde los responsables de cada provincia expongan la realidad o sensibilidad de sus territorios en los debates generales. Es razonable que un órgano así configurado sea el ámbito donde se tomen las decisiones fundamentales

Y así como la parte, los territorios, deben condicionan el todo, la COE; las decisiones tomadas en ésta también deben condicionan el devenir de las provincias, máxime cuando sus máximos responsables han participado de las mismas. En este sentido éstos, deben servir de correa de transmisión en sus respectivas zonas para que éstas asuman las decisiones tomadas por los órganos centrales..

2.3.3. Estructuración del debate

Parece fundamental que antes de lanzar un debate, haya un estudio de la realidad a abordar, de las distintas posibilidades y de las consecuencias de cada una de ellas.

Para que dicho debate sea más fructífero y efectivo, sería conveniente que inicialmente fuesen los responsables de la materia en cuestión, junto con un pequeño grupo de especialistas en dicha materia, los que situaran el debate. Así cuando se propongan los asuntos al resto de la organización se minimizan las desviaciones y se acelera la toma eficaz de decisiones.

Esta necesidad genera otra, la de actuar en un ámbito en el que se sumen en Áreas de Trabajo, los menesteres diarios de quienes están dedicados prioritariamente a la actividad sindical y detentan responsabilidades. También surge la necesidad de interrelación de las distintas Áreas en un órgano de coordinación y gestión, que sea el que se ocupe de la cotidianeidad de la Sección.

2.3.4. Mayor conocimiento de todos/as, formación

El esfuerzo formativo desarrollado por Comfia-Andalucía debe ser aprovecharlo para que nadie que forme parte de nuestra organización se quede sin recibir las herramientas formativas que pueden mejorar su cometido sindical.

Para ello, se impone la necesidad de actualizar la información referente a la formación recibida por nuestros delegados y delegadas y proponer los cursos necesarios para cada persona.

Para lograr gran parte de nuestros objetivos es necesario que todos nuestros cuadros sindicales tengan una formación adecuada a los objetivos. Por ello es necesario una mayor implicación en la formación de todos/as los/as Delegados/as, utilizando para

ello los cursos ofertados por nuestros Formadores/as en las diferentes provincias. También hay que aprovechar los cursos de los distintos sindicatos provinciales.

Todos/as los Delegados/as deberían de recibir, con independencia de la especialización de las tareas encomendadas, los siguientes tramos formativos:

- Curso Básico Delegados/as
- Curso Calidad Delegados/as
- Curso de Afiliación
- Curso Básico Salud Laboral

2.3.5. Desarrollo e incorporación de más personas

Si conseguimos hacer el sindicato atractivo a las personas, conseguiremos que una abanico más amplio de ellas se incorporen. Si además trabajamos en fomentar la diversidad de su procedencia (mujeres, jóvenes, técnicos...) nos enriqueceremos y alcanzaremos la idea de estar más cerca de la plantilla. Debemos de estar en permanente alerta para captar a esas personas que nos sirvan para crecer en número y variedad. Y si no vienen solas tendremos que ir a por ellas a donde estén.

3. La gestión de la cotidianeidad.

3.1. Quiénes somos

La sección sindical de Comisiones Obreras de Unicaja Banco está formada por todos los trabajadores y trabajadoras del mismo, que estén afiliados a Comisiones Obreras.

3.2. Funciones de la Sección Sindical

- Organizar a los trabajadores.
- Asumir la defensa de sus intereses.
- Extender la afiliación.
- Potenciar la vida sindical.

3.3. Fines y objetivos de la Sección Sindical

- Conseguir, a través de la negociación colectiva, mejoras que favorezcan los intereses de los trabajadores/as.
- Practicar el principio de solidaridad con arreglo a las normas establecidas en los Estatutos Federales, Confederales o de otros Organismos de ámbito superior a la Sección Sindical.
- Extender la afiliación y organización en todo el marco geográfico y funcional de la extensión en Unicaja Banco.
- Trabajar por una mayor capacitación de sus afiliados/as en el terreno de la formación, información y participación para así llevar a cabo los objetivos que se fijan en las presentes normas.
- Definir y concretar la acción a desarrollar en su marco de actuación, en coherencia con la política global aprobada por la C.S. de CCOO por COMFIA.

- Dirigir la acción sindical en todo su ámbito, implicando al conjunto de su estructura en las actuaciones y negociaciones que se lleven a cabo sobre la problemática laboral que afecte a los trabajadores.
- Buscar la homogeneización de las condiciones de trabajo en todas oficinas o departamentos, en relación con los Convenios Colectivos o acuerdos de empresa.
- Dirigir los procesos electorales que afecten a su ámbito en coordinación con COMFIA.

3.4. Estructura de la Sección Sindical

- Los órganos de dirección de la Sección Sindical son:
 - La Conferencia o Plenario de la Sección Sindical
 - La Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical
- El cargo de representación de la Sección Sindical es:
 - Secretaría General.
- Los órganos de coordinación:
 - Secretariado
 - El Comité Territorial
- Secciones Sindicales Provinciales.

3.4.1. El plenario

El Plenario o Conferencia de la Sección Sindical es el máximo órgano deliberante y decisorio de la Sección Sindical, agrupa la voluntad del total de los afiliados y afiliadas. Con carácter ordinario se convocara cada cuatro años. Dada la imposibilidad de reunir en un solo acto al total de la afiliación, se estructurará en un sistema de plenarios provinciales que elegirán delegados que concurrirán en un acto final. Será el órgano máximo de la Sección Sindical y lo componen los delegados/as elegidos por los afiliados y afiliadas a Comisiones Obreras.

El Desarrollo del Plenario se atenderá al Reglamento de Congresos de COMFIA (CCOO). Será convocado por la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical. A efectos de elaboración de las normas y reglamentos del Plenario, los datos de afiliación serán los que certifique la Secretaría de Organización de COMFIA a la fecha que proceda.

El sistema de representación será proporcional, garantizando la presencia de la totalidad de las organizaciones integradas en la Sección Sindical Estatal y a cada una de las personas que lo compongan le corresponderá el derecho a tener un voto.

El Plenario se reunirá, de forma ordinaria, al menos cada cuatro años, procurando coincidir con los procesos congresuales de COMFIA y de forma extraordinaria cuando lo solicite más de la mitad de la Comisión Ejecutiva o un tercio de la afiliación.

Sus funciones serán:

- 733
- 734
- Elegir la Secretaría General y la Comisión Ejecutiva para un periodo de cuatro años y controlar su gestión.
- 735
- 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 COMFIA.
- 736
- 737
- 738
- Enviar a la Sección Sindical el parte de horas correspondiente, cuando las solicite.
- 739
- 740
- Proponer a la Secretaría General, cualquier iniciativa o posible acción a llevar a cabo.
- 741
- 742

743 Dado el elevado coste de reunir al plenario, al menos una vez al año, se reunirán conjuntamente la Ejecutiva y el Comité Territorial, para discutir las líneas maestras de la actividad de la sección sindical y aprobar los presupuestos de la misma.

744

745

746

747 **3.4.2. La Ejecutiva**

748 La Comisión Ejecutiva es el órgano de dirección de la Sección Sindical, que lleva a la práctica las decisiones y directrices aprobadas por la Conferencia, así como aquellas directrices que puedan venir desde ámbitos Federales o Confederales.

749

750

751

752 Estará compuesta inicialmente por 13 miembros y el Secretario General que será quien presida sus reuniones. Las sustituciones a que hubiera lugar en la misma, durante los primeros 12 meses, se cubrirán de entre los miembros que formaban parte de la lista en la que se produce la dimisión. A partir de los primeros 12 meses se cubrirán mediante la elección en el Plenario o Consejo.

753

754

755

756

757

758 La Comisión Ejecutiva será convocada por el Secretario General, o por 1/3 de sus miembros.

759

760 La Comisión Ejecutiva creará todas las Secretarías o Áreas de responsabilidad que estime conveniente para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas. También encomendará entre sus miembros las distintas Responsabilidades necesarias para el cotidiano discurrir de la actividad sindical.

761

762

763

764 La Comisión Ejecutiva es el órgano permanente de dirección y representación de la Sección Sindical.

765

766

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

768

769

770

771 Su composición tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Incluir el número de personas necesarias para garantizar su mejor funcionamiento posible. En caso de producirse bajas por cualquier causa, se podrán efectuar las sustituciones según las normas que establecen los Estatutos Confederales.
 - Cumplir las normas estatutarias sobre paridad.
- 772
- 773
- 774
- 775
- 776
- 777

778 Se celebrará reunión ordinaria de la Comisión Ejecutiva cada dos meses. No obstante lo anterior, se considerará cumplido este requisito caso de celebrarse durante el bi-

779

780 mestre de que se trate, reunión del Consejo o Comisión Ejecutiva extraordinaria. Se
781 procurará en todo momento celebrar la sesión de la Comisión Ejecutiva en fecha y
782 hora a la que puedan acudir la totalidad de personas integrantes de la misma.

783 Podrá convocarse reunión extraordinaria de la Comisión Ejecutiva cuando así lo esti-
784 me conveniente la Secretaría General, o cuando así lo solicite formalmente un mínimo
785 de un tercio de componentes de la Comisión Ejecutiva.

786 El Orden del Día lo establecerá, si la reunión es ordinaria, la Secretaría General, y se
787 hará llegar a todas las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva con la suficiente
788 antelación, así como también toda la documentación de trabajo relacionada con los
789 puntos a tratar. Cuando se trate de una reunión extraordinaria el Orden del Día lo con-
790 feccionarán aquellas personas que la convoquen.

791 A las reuniones de la Comisión Ejecutiva podrá asistir como invitada, con voz y sin
792 voto, cualquier persona que dicha Comisión considere oportuno.

793 Sus funciones serán:

- 794 • Nombrar de entre sus integrantes a las personas que deban estar al frente de
795 las distintas secretarías o áreas de trabajo, las cuales llevarán a efecto la apli-
796 cación diaria de las tareas asumidas y de las decisiones adoptadas por la Co-
797 misión Ejecutiva así como la adopción de decisiones imprevistas entre reunio-
798 nes de dicha Comisión, las cuales deberán ser sometidas a ratificación por ella.
- 799 • Dirigir la política sindical aprobada por el Plenario.
- 800 • Deliberar y tomar las decisiones necesarias, entre reuniones del Plenario
- 801 • Impulsar y llevar a cabo las funciones encomendadas por los Congresos de
802 COMFIA.
- 803 • Dotarse de presupuesto anual de finanzas y presentar balances.
- 804 • Elaborar y aprobar las Normas, Reglamento y Ponencias del Plenario, nom-
805 brando, si fuera necesario, las oportunas comisiones encargadas de ese traba-
806 jo.
- 807 • Elegir sustituto/a en caso de vacante en la Secretaría General, de forma transi-
808 toria hasta la celebración de un Plenario de la Sección Sindical Estatal, que de-
809 berá celebrarse en el tiempo máximo de seis meses desde que se haya produ-
810 cido dicha elección.
- 811 • Recibir la información que las empresas trasladan periódicamente sobre datos
812 generales de plantilla, formación y demás.
- 813 • Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva.
- 814 • Designar y revocar a los/as delegados/as sindicales que correspondan a la
815 Sección Sindical, de acuerdo con la L.O.L.S.
- 816 • Controlar el crédito horario de la Sección Sindical Estatal.
- 817 • Levantar acta de todas sus reuniones, que será enviada a todos/as los que in-
818 tegrar la Comisión Ejecutiva.

819 **3.4.3. El Secretariado**

820
821 Está compuesto por el Secretario General y por los Secretarios o secretarías respon-
822 sables de las distintas Áreas de Trabajo, que dada su transversalidad se entienden
823 que acumulan la opinión general de la Ejecutiva.

824 Mientras tengamos presencia en los Órganos de Gobierno, se incorporará nuestro
825 representante en el de mayor nivel; para que no existan problemas de coordinación en
826 la interlocución.

827 Cuando se traten cuestiones enmarcadas dentro de cualquiera de las distintas Res-
828 ponsabilidades concretas creadas también se incorporarán los Responsables de las
829 mismas.

830 Atiende a la dirección diaria de la Sección Sindical y asume la toma de decisiones en
831 los casos en los que por su urgencia lo requieran, sometiéndolas a la ratificación de la
832 Comisión Ejecutiva en el plazo más breve posible. Así mismo coordinará las activida-
833 des de la Comisión Ejecutiva y de las distintas Responsabilidades que ésta cree y en-
834 tre la Comisión Ejecutiva y el Comité Territorial.

835 **3.4.4. El Comité Territorial**

837 De forma complementaria a la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical se articulará
838 un Comité de Coordinación de responsables provinciales, como ámbito de coordina-
839 ción, en una doble vía: transmisión de la información y participación en la elaboración
840 de planes de trabajo de la Sección Sindical.

842 Estará integrado de forma permanente por las personas que ejerzan la Secretaría Ge-
843 neral y el Secretariado, así como por las personas que desempeñen la Secretaría Ge-
844 neral Provincial. En función de los temas a tratar podrán incorporarse otros miembros
845 de la Comisión Ejecutiva y/o realizar sesiones conjuntas de la misma y del Comité Te-
846 rritorial.

848 El Comité Territorial será convocado por la Secretaría General al menos 1 vez al mes,
849 por videoconferencia, sin perjuicio de las sesiones que puedan celebrarse con carác-
850 ter presencial.

851 **3.4.5. La Secretaría General**

853 La Secretaría General representa legal y públicamente a la Sección Sindical. Actúa bajo
854 acuerdo colegiado de la Conferencia, Comité Territorial, Comisión Ejecutiva y Secretaria-
855 do, cuyas reuniones preside.

856 Podrá delegar las funciones y facultades en los miembros y órganos que resulten
857 competentes; en concreto, en algunos o en todos los componentes de la Ejecutiva y
858 Comité. En caso de ausencia de cualquier índole, la Ejecutiva colegiadamente, asumi-
859 rá las funciones del Secretario.

860 Sus funciones serán:

- 861 • Representar al conjunto de la afiliación ante la empresa, a todos los efectos.
- 862 • Representar al conjunto de la afiliación ante las secciones sindicales de otros
863 sindicatos.
- 864 • Realizar las funciones de representación ante la empresa que le sean enco-
865 mendadas por la Sección Sindical Estatal.
- 866 • Tomar las iniciativas precisas con objeto de garantizar que la Sección Sindical
867 Estatal desarrolle adecuadamente las funciones que le competen y, muy espe-
868 cialmente, los aspectos referidos a la relación permanente y fluida con las dis-
869 tintas estructuras de la Organización.
- 870 • Garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas
871 por la Sección Sindical Estatal.
- 872 • La persona designada para la Secretaría General preside las reuniones de la
873 Comisión Ejecutiva.

874

875

3.4.6. Las Secciones Sindicales Provinciales

876

Serán aquellas constituidas en el ámbito de una provincia de común acuerdo con la Organización Territorial correspondiente. Sus funciones serán de coordinación y ejecución de la actividad sindical en el ámbito provincial correspondiente para el cumplimiento de los criterios y acuerdos de la Comisión Ejecutiva y del Secretariado. En función de sus circunstancias, elegirán sus Órganos de dirección, eligiendo como mínimo al Secretario General.

877

878

879

880

881

882

Las provincias con poca implantación orgánica de nuestra COE (Albacete, Alicante, Badajoz, Barcelona, Córdoba, Huelva, Murcia, Valencia, Valladolid) serán gestionadas, en relación a la acción sindical, por el Secretario de Acción Sindical con la colaboración de las diferentes estructuras internas de nuestra COE de las provincias limítrofes. La Comunidad Autónoma de Ceuta queda inscrita para su gestión Sindical a la provincia de Cádiz y la de Melilla a la de Málaga.

883

884

885

886

887

888

889

3.5. Niveles de interlocución

890

A todos los efectos, tanto de relación interna en Unicaja (trabajadores, resto de Sindicatos, Organos de Gobierno y la propia empresa), como externas (cualquier entidad o persona física o jurídica), nuestra estructura se fundamenta en la Sección Sindical.

891

892

893

Dependiendo del ámbito geográfico de la problemática, los Niveles de interlocución con la Empresa, serán aquellos que prioricen la resolución de los problemas concretos o puntuales en el ámbito más cercano, y cuando la problemática sea de carácter general, en el ámbito del área o responsabilidad afectada.

894

895

896

897

898

3.6. El trabajo por áreas

899

Tanto en el discurrir diario de la actividad, como en la integración en la estructura sindical superior de ésta Sección Sindical, parece recomendable actuar incorporando los distintos trabajos que desarrolla la Sección sindical, en Áreas homogéneas de actuación, con la intención de maximizar la efectividad de la organización. Serán Áreas transversales que aglutinen y desarrollen la actividad. En cada momento la Ejecutiva decidirá el número y configuración de las mismas. En principio se propone que a partir de éste plenario se creen, las siguientes áreas:

900

901

902

903

904

905

906

907

Secretaría de Organización

908

Su principal función será propiciar mediante la organización de las distintas Secretarías, Áreas y Secciones Sindicales Provinciales, la consolidación de nuestras estructuras donde existan, y fomentar su creación donde sean inexistente. La consecución de este objetivo deberá propiciar el aumento afiliativo y estructural, lo que de cara a las próximas elecciones permitirá la presentación de candidaturas de CC.OO. en todas las circunscripciones.

909

910

911

912

913

914

915

Secretaría de Acción sindical

916

Es el responsable de la puesta en marcha (negociación, discusión, implantación, coordinación) de las distintas políticas de Acción Sindical emanadas de nuestros órganos (Sección Sindical, Agrupación, Federación y Confederación).

917

918

919

920

Secretaría de Cohesión y coordinación

Es el elemento de cohesión entre las estructuras internas y externas de la COE. Coordinará el trabajo de los delegados y las delegadas sindicales de la Sección Sindical Estatal.

Secretaría de Comunicación

Su responsabilidad consiste en establecer y coordinar las distintas actuaciones informativas que la Sección Sindical mantiene en todos sus ámbitos de actuación.

3.7. Las distintas responsabilidades

En cada momento la Ejecutiva decidirá el número y configuración de las cuestiones que han de ser encargadas a un o una responsable. En principio se propone que a partir de éste plenario se creen, las siguientes responsabilidades:

- Responsable de Afiliación
- Responsable de Recursos Sindicales
- Responsable de Finanzas
- Responsable de Igualdad
- Responsable de Salud Laboral
- Responsable de Juventud
- Responsable de Previsión Social
- Responsable de Beneficios Sociales
- Responsable Gabinete Técnico

3.8. La coordinación entre todos

Los acuerdos y decisiones de cualquier órgano serán adoptados por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los Estatutos. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de los miembros presentes son más que los negativos. Las decisiones serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan a los miembros del órgano que las adopta y obligan a su aceptación a estos y a la afiliación del ámbito afectado.

Se adjuntará siempre, a la convocatoria del órgano que se trate, el Orden del Día correspondiente.

Las convocatorias de las reuniones, con el Orden del Día, se enviarán a la Federación. Se levantará acta de todas las reuniones.

3.9. La comunicación interna

De las decisiones adoptadas en cada órgano se dará traslado en el plazo más breve posible al resto de los Órganos de la Sección Sindical, para que la actuación sea lo más homogénea posible.

En este sentido profundizaremos en la difusión de los INFODELEGADOS con objeto de que los delegados y delegadas tengan información puntual de lo que acontece en la Entidad, resoluciones de los órganos de decisión, negociaciones en curso, noticias

964 del sector, etc. para que de este modo sean fieles transmisores al resto de afiliados/as
965 y trabajadores en general de la política de la sección sindical de CCOO.
966

3.10. La gestión de la imagen de la Sección Sindical

968 La imagen de la sección sindical no se limita a la homegeneización de modelos de
969 comunicación, logos, etc. sino que va mucho más allá y engloba todo aquello que ha-
970 cemos, propiciamos, transmitimos (o no transmitimos), etc. entre nuestros afiliados/as
971 primero y la plantilla después.

972 De ahí la importancia de 'ser buenos y parecerlo', porque en un momento en el que el
973 furibundo ataque a los sindicatos de clase se está convirtiendo casi en un deporte na-
974 cional, se impone, como nunca, ser fieles transmisores de los valores, políticas, accio-
975 nes sindicales, negociaciones, etc. en los que estemos inmersos, como única garantía
976 de seguir estando presente en la vida de los trabajadores y seguir siendo referentes y
977 refugio en estos momentos tan complicados.
978

979 Para ello, continuaremos apostando por mantener las líneas de comunicación abiertas
980 hasta el momento (Boletín Informativo, Te interesa, Infosalud, Infoplan, Infoigualdad,
981 En pocas líneas, etc.) y prospectar algunas nuevas vía redes sociales, medio a través
982 del cual la interacción con nuestros afiliados/as y trabajadores/as es mucho más direc-
983 ta. En este sentido, se impone crear y mantener una página o grupo de Facebook,
984 colaborar con la ya existente de COMFIA-Andalucía, y crear un grupo de ciberactivis-
985 tas que en Unicaja mantenga la presencia de nuestra organización en las redes socia-
986 les.
987

988 Y todo ello, dando preferencia en la información a nuestros afiliados/as ya que éstos
989 deben ver con claridad las ventajas que tiene pagar la cuota de CCOO. Para ello, es
990 necesario actualizar la base de datos de afiliados/as de manera que ampliemos el por-
991 centaje de los que conocemos sus emails particulares y móviles, con objeto de realizar
992 determinadas campañas puntuales -negociación de convenios sectoriales, acuerdos
993 de integración, acuerdos o desacuerdos que requieran acciones colectivas, etc..- de
994 las que le informemos con inmediatez para que se sientan 'privilegiados' en la comuni-
995 cación respecto al resto de trabajadores/as no afiliados.
996

3.11. Recursos sindicales

998 Son los que se relacionan en los subapartados siguientes, y para su control se crea
999 una responsabilidad específica que dará cuenta a la ejecutiva.

3.11.1. El Crédito Horario

1000 Las horas Sindicales de todos los Delegados de la Sección Sindical Estatal de Unicaja,
1001 forman parte de un banco de horas de cómputo anual. La utilización de las horas de di-
1002 cho banco o bolsa de horas sindicales está regulada por la Comisión Ejecutiva a través
1003 del/la Responsable de Recursos Sindicales.
1004
1005

3.11.2. Los medios sindicales

1006 La sección sindical a través de su historia se ha ido haciendo poseedora de una serie
1007 de medios materiales, que estarán siempre a la disposición de la misma y se utilizarán
1008 del modo más adecuado a la actividad de la Sección Sindical, atendiendo a las priori-
1009
1010

1011 dades que ésta fije. Será la Ejecutiva la que asigne dichos medios, a propuesta del/la
1012 Responsable de Recursos Sindicales.
1013

1014 **3.11.3. Las finanzas**

1015 Las fuentes de financiación para el mantenimiento y medios de nuestra actividad sindi-
1016 cal viene sustentada por un lado por los ingresos procedentes de los Acuerdos de Fu-
1017 sión de Unicaja y sus posteriores desarrollos y modificaciones, y por otro lado por los
1018 ingresos de la parte correspondiente de nuestra participación en los OO.GG. de la
1019 Entidad.

1020 Dada la drástica reducción de los ingresos, producida desde el año 2012 por la modifi-
1021 cación de acuerdos anteriores, debemos de abordar este nuevo periodo congresual
1022 con un mayor control y disminución del gasto, priorizando la utilización de las nuevas
1023 tecnologías en detrimento de las reuniones presenciales que conllevan un importe
1024 coste financiero.