
II Plenario Estatal Sección Sindical Unicaja Banco

Ponencia

INDICE

II Plenario de la Sección Sindical de Unicaja Banco

- 1. Introducción. Adaptarse al nuevo escenario.**
 - 1.1. *El marco en el que nos desenvolvemos.*
 - 1.1.1. *Situación Económica General*
 - 1.1.2. *Situación Sectorial*
 - 1.2. *Nuestra empresa dentro de esa realidad*
- 2. La gestión de la cotidianeidad.**
 - 2.1. *Estructura de la Sección Sindical*
 - 2.1.1. *El plenario.*
 - 2.1.2. *El Consejo*
 - 2.1.3. *Secciones Sindicales Provinciales y Comité Territorial*
 - 2.1.4. *La Ejecutiva*

Secretarías:

 - 2.1.4.1. *La de coordinación*
 - 2.1.4.2. *La de comunicación*
 - 2.1.4.3. *La de afiliación*
 - 2.1.4.4. *La de acción sindical*
 - 2.1.4.5. *La de organización*
 - 2.1.5. *El Secretario General*
 - 2.2. *Recursos sindicales: El Crédito Horario, Los medios sindicales, y Las finanzas*
- 3. Los retos**
 - 3.1. **Incremento organizativo. Afiliación, Elecciones, Negociación.**
 - 3.1.1. **Desarrollo del modelo**
 - 3.1.2. **Mayor conocimiento de todos, formación**
 - 3.2. **Nuestra lucha: Mantener o mejorar las condiciones. Eliminar las desigualdades. Empezando por la de género.**

II Plenario de la Sección Sindical de Unicaja Banco

1. Introducción. Adaptarse al nuevo escenario.

1.1. El marco en el que nos desenvolvemos.

1.1.1. El marco general.

5 La realidad a la que nos enfrentamos en el momento de éste Pro-
ceso Congresual está absolutamente marcada por la crisis económica que
se desencadenó a finales de la primera década del segundo milenio, que
incluía componentes fundamentalmente financieros. Sobre todo ahora
estamos padeciendo las medidas que se han implementado desde enton-
10 ces para superar esa crisis.

Dichas medidas, de un corte político eminentemente conservador,
han provocado unos niveles de sufrimiento en la población por la vía de
recortes en los gastos sociales del estado y por la vía de una muy impor-
15 tante devaluación de las rentas salariales, que ha sido provocada por una
legislación laboral descaradamente escorada a los intereses más espurios
del capital.

Se abre en estos momentos una posibilidad de inflexión de parte
20 de dichas políticas, de manos de un panorama político más fragmentado
y en el que se debería poder poner a las personas en el centro de las
prioridades, toda vez que los retornos empresariales ya han alcanzado
los niveles de antes de la crisis.

25 Los principales indicadores económicos muestran signos positivos
a nivel nacional, a nivel europeo se crece aunque sin demasiado brío y en
ambos casos con una sensación de que toda la bonanza es efímera y que
puede desaparecer ante la menor dificultad.

Pero seguimos asistiendo a niveles de paro insoportables, que entre otros efectos perversos tienen el de llevarnos a una situación insostenible del sistema de pensiones tal y como hoy lo conocemos.

5

Especial incidencia tienen tanto el paro como la precarización que ha sufrido el empleo en dos colectivos: las mujeres y los jóvenes. Además de niveles de paro insufribles tienen que soportar mayor temporalidad y parcialidad en sus empleos haciéndolos víctimas propiciatorias de la pobreza laboral.

10

En estos momentos y frente a estos retos es cuando más necesaria y presente debe estar la faceta sociopolítica de nuestro sindicato, para incidir en las legislaciones, para influir en los reguladores, en suma para defender los intereses de las clases trabajadoras en éste momento de encrucijada donde si no estamos fuertes pueden volar buena parte de nuestros derechos y de nuestra calidad de vida. Es el momento de intentar eliminar desigualdades, tanto las de clase como las de género.

15

20

Puede tratarse de una crisis más de superproducción con las que el capitalismo se purga tras años de excesos y de sus secuelas, pero por otro lado la exponencial tecnificación hace que cada vez se reduzcan más las posibilidades de empleo y por tanto que se deteriore la situación de los más desfavorecidos a la hora del conflicto en la lucha por la distribución de la riqueza entre clases. Ese desplazamiento de rentas a favor del capital, evita niveles de consumo suficientes para que el sistema siga funcionando, es por ello que organismos internacionales de corte abiertamente conservador estén hablando ya de asegurar rentas mínimas a la población que asegure ese consumo (FMI, Banco Mundial, OCDE, ...).

25

Para abordar la cambiante realidad, en CCOO nos hemos dotado de un sistema que se caracteriza por repensar periódicamente todos nuestros fundamentos para adaptarnos a la realidad cambiante. Y en ello estamos, si lo hacemos bien saldremos del proceso congresual mejor preparados para abordar con éxito esa realidad. Todos y todas los afiliados y las afiliadas de CCOO estamos llamados y llamadas a aportar nuestra percepción de cómo y con qué prioridades afrontar el nuevo periodo. Hagámoslo.

10

1.1.2. Situación sectorial.

El negocio bancario tradicional está en vías de agotamiento. Mucho gasto para poco margen. La culpa la tienen: los tipos de interés en mínimos históricos que en algunos momentos han sido incluso negativos, la *comoditización* y desregulación generalizada de la economía, el marco regulatorio asfixiante que además cambia continuamente imposibilitando una adaptación sosegada y como corolario la poca capacidad de aportar valor añadido.

La banca tradicional se muestra rígida y con poca capacidad transformadora por lo que tiende a trasladar sus problemas a los clientes, cerrando oficinas, reduciendo empleados y aumentando comisiones. Mientras tanto, el mundo se mueve rápidamente. El avance tecnológico es exponencial, la globalización incremental y la tecnofiliación de los clientes imparable. Valga de ejemplo el proyecto de McDonald en USA, que va a sustituir a los camareros que toman los pedidos por pantallas interactivas que amortizará en menos de un año.

25

Los clientes que no invierten, no piden préstamos o siquiera piden asesoramiento son muy poco rentables para los bancos, es más muchos les cuestan dinero. En una actitud cortoplacista y carente de miras los bancos han optado por quitárselos de en medio: bien echándoles a otras entidades o desplazarlos a medios automatizados. Y mientras tanto, la mayoría de las entidades, incluida la nuestra, siguen cerrando oficinas, sin apenas cuestionarse la transformación del modelo y sin recordar que su responsabilidad social básica es proveer de intermediación financiera a la sociedad y cuando no la cumplen dejan su nicho de negocio en manos de otros y por el camino pierden su legitimidad social.

Como quiera que la mayoría de los clientes pertenecen a ésta categoría se plantea una fuente adicional de tensión, que se vuelve insoponible por momentos, encaminada a la reducción continuada de plantillas en el sector, con tendencia a cero. Sabemos que algunos bancos (Banco Danes Milenia en concreto y su proyecto Amelia) ya han experimentado con empleadas virtuales desarrollando modelos de inteligencia artificial. Cuánto tardarán en implementarlos es la única duda, con lo que ya existe sería posible sustituir buena parte de los operadores de banca telefónica y de los centros de respaldo.

Estos cambios supondrán, al igual que ha ocurrido con otras industrias, una transformación de calado en la banca que tendremos que afrontar en los próximos años. De hecho, algunos bancos están moviendo ficha al respecto, prolifera la aparición de nuevos actores en la industria bancaria (big data y little fintechs), se están integrando industrias horizontal y verticalmente, nuevos tipos de alianzas estratégicas están surgiendo y se vislumbran más fusiones y adquisiciones.

La transformación digital en la banca supondrá un cambio sustancial no solo de la propuesta de valor al cliente, sino que también supondrá un cambio sustancial en la manera de relacionarse con los clientes. No bastará con digitalizar los actuales procesos de negocio para hacer lo mismo de manera digital. Será necesario crecer aportando valor a los clientes de manera continua, personalizada y proactiva por lo que será necesario realizar una gestión activa de los datos.

En este contexto, el personal bancario debe encontrar su nuevo rol y reinventarse. Si la propuesta de valor al cliente y las maneras de relacionarse con ellos serán diferentes, nuestro trabajo e incluso el modelo de oficinas tendrán que ser también radicalmente diferentes.

El catálogo de productos de una entidad financiera aparecerán más servicios basados en asesoramiento así como productos y servicios novedosos de terceros. Las entidades venderán cada vez más productos financieros de terceros y aportarán tanto o más valor al cliente por el asesoramiento en sí que por la gama de productos. Esto requerirá de un mayor conocimiento del cliente lo que generará nuevas oportunidades de ampliar el catálogo de productos y servicios para ampliar valor (legal, administrativo, inmobiliario, *retail*...). En tanto en cuanto la banca sea la industria que mejor puede conocer al cliente (*big data*), será la mejor posicionada para generar valor, siempre y cuando se dedique a ello.

El cliente preferirá gestionar sus finanzas (contratar, operar, relacionarse) en modo *self service*, de manera digital y sobre todo a través de dispositivos móviles (*mobile first*). Sin embargo, puntualmente requerirá de asesoramiento experto humano y en ocasiones valorará una interacción presencial, para lo que estaría dispuesto hasta a desplazarse. Tam-

5 bién se están haciendo ya estudios de mercado que explican la disposición, incluso de los clientes más jóvenes, a pedir asesoramiento a la hora de contratar productos complejos, disposición que incluye desplazamientos y preferencia en ser atendidos por mujeres que superen los 40 años (se confía en la imagen de las madres).

10 La oficina bancaria como lugar físico tendrá que evolucionar hacia ser un lugar acogedor que ofrezca una experiencia al cliente agradable y que a su vez el lugar en el que se aglutine el conocimiento, especializado, que el barrio/pueblo pueda requerir. Al igual que los canales alternativos (cajeros, banca online, banca móvil...) se complementan entre sí, habrá diferentes tipos de oficinas que se complementarán entre sí.

15 La complementariedad tendrá sentido en tanto en cuanto a efectos organizativos se entienda es un lastre la filosofía de que un cliente/contrato pertenece a una oficina y no a la entidad/marca, que solo nos interesa en función de cuantos productos le podamos *colocar*. Este axioma, es el origen de una objetivación desfasada a los gestores, de una organización rígida y estanca que no permite aprender del cliente y de unos procesos burocráticos y de escaso valor añadido. Digamos que difícilmente se transformará el modelo de oficinas si no cuestionamos determinados paradigmas que llevamos tatuados en nuestros genes.

25 Por el camino han aparecido en el panorama las normativas agrupadas en lo que se conoce como MIFID II, que se componen por un conjunto de directrices emanada de la EBA y la ESMA, que pretenden poner coto a los desmanes en cuanto a comercialización de productos tóxicos que se han producido en el sector a nivel europeo. Significa un intento de defensa de los intereses de los consumidores a través de una transformación cualitativa hacia una mayor profesionalidad de las plantillas del

30

sector. Que como aún no se han puesto en marcha no sabemos hasta cuanto servirán en su objetivo y en cuanto serán una nueva fuente de presión hacia las plantillas en su relación con la clientela. Desde CCOO tenemos propuestas de profesionalización del sector que no se quedan
5 en los conocimientos sino que abarcan también los campos éticos, que de hecho hemos conseguido incorporar en dos de los tres convenios sectoriales. Al no haberse implementado en el Convenio de Ahorro nos toca ahora dicha pelea.

10 Otra de las iniciativas que recientemente han tenido éxito es la de intentar poner coto a las prolongaciones de jornada típicas del sector, en la que hemos sumado el incierto apoyo tanto de la inspección de trabajo como de algunas sentencias que nos permiten actuar en dicho terreno. Tenemos los próximos meses y años el reto de que se cumplan con cierto
15 rigor los horarios que se fijan en convenio y en ello como siempre desde CCOO estamos siendo vanguardia.

Abordar ésta profunda transformación, intentando mantener los mayores niveles posibles de calidad y de cantidad de empleo será el reto
20 de nuestro sindicato en los próximos años. Intentando que el perímetro del sector no se rompa por las nuevas apariciones y normalizando las condiciones de las plantillas cuando se produzcan esas apariciones.

1.2. Nuestra empresa dentro de esa realidad

25 Unicaja como el resto de Entidades Financieras tendrá que abordar los retos sectoriales ya expuestos, pero además en los próximos años tiene que abordar una serie de desafíos que le son específicos, a saber: salida a bolsa , integración de CEISS, buscar la dimensión mínima y el nicho de

mercado que le permitan sobrevivir y mantener niveles adecuados de rentabilidad.

Hemos asistido en los últimos tiempos a la salida a bolsa de otras
5 Entidades que en su momento y como nosotros fueron Cajas de Ahorro. En todos los casos ha supuesto una pérdida tanto del valor económico, como de los valores sociales que se les atribuían. Hay que buscar un momento y unas formas que permitan mantener en sus niveles más altos tanto unos como otros.

10

También en todos los casos esa salida a bolsa ha significado unos cambios en la gestión de las corporaciones en exceso influido por los nuevos accionistas, donde se ponían sus necesidades por encima de los
15 de las Fundaciones que siguen siendo de largo los principales propietarios. La vacuna contra ese virus es difícil, pero debemos de presionar para que la historia de nuestra entidad neutralice en lo posible sus efectos.

Lo que es irremediable es la propia salida a bolsa, tanto por los compromisos que existen con los reguladores como por las necesidades cre-
20 cientes de capital que se nos exigen. Amén de que en nuestro caso hay una serie de activos financieros (COCOS) que tienen vencimiento y que ahora forman parte de nuestro capital y por tanto han de ser sustituidos por otro tipo capital antes de su vencimiento, y no hay otro modo más asequible de hacerlo que a través de la capitalización bursátil.

25

Tendremos que afrontar, también en los próximos tiempos, la integración de Banco CEISS, ya hemos culminado con éxito la integración informática, se está abordando poco a poco la operativa y no sabemos hasta dónde y cuándo se producirá la jurídica. Pero este desafío también es

irremediable tanto por la vía de mejorar la eficiencia en virtud de las sinergias que la incorporación de ambas entidades genera como por la vía de que es una herramienta para alcanzar una dimensión suficiente que nos permita seguir en el mercado como un operador independiente. Ya que mantener nuestra identidad como entidad es la mejor forma, hoy por hoy, de mantener nuestras condiciones laborales. Y para mantener esa identidad además del tamaño tendrá que buscarse el máximo de eficiencia y rentabilidad que nos retrate frente al resto del sector como un Banco donde se hacen bien las cosas.

10

Y será difícil mantenernos en un mercado donde la mayor parte de los operadores son de dimensiones mucho mayores que nosotros y donde por tanto pueden establecerse unos umbrales de permanencia que nos cueste abarcar. De hecho la tormenta regulatoria que sufrimos desde los reguladores complica la permanencia y va a marcar significativos cambios en los próximos tiempos. Habrá que acertar a la primera a la hora de abordar esos cambios. Y sobre todo nuestra empresa tiene la necesidad de buscar un modelo de negocio que aproveche nuestras ventajas diferenciales respecto de esos otros operadores, como pueden ser: aprovechar nuestra presencia en mercados concretos y singulares para realizar una banca de cercanía que otros por su dimensión no puedan especializar, aprovechar nuestro conocimiento concreto de determinados clientes para adaptar mejor y antes sus necesidades, o aprovechar la imagen de marca. Para todo ello necesitaremos una organización de la empresa más ágil, flexible, descentralizada; donde se valore más a las personas y a todo lo que aportan. Se trata de motivar, unirse y conjurarse para el éxito; y eso supone una transformación fundamental de la organización, para la que desde CCOO estaremos siempre presionando. Más y mejores profesionales que aspiren a la excelencia en el servicio y a la vez defiendan las condiciones laborales que corresponden a ese nivel de profesionalidad.

30

2. *La gestión de la cotidianeidad.*

2.1. *Estructura de la Sección Sindical*

2.1.1. *El plenario.*

El plenario es el lugar de encuentro del colectivo de la sección sindical, formado por el conjunto de todos los afiliados y todas las afiliadas a CCOO en Unicaja.

Es el máximo órgano deliberante y decisorio de la Sección Sindical, agrupa la voluntad del total de los afiliados y afiliadas, y con carácter ordinario se convocara cada cuatro años. Se convocará extraordinariamente por decisión mayoritaria del Consejo. 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 que se constituirá como el órgano máximo de la Sección Sindical y estará compuesto por delegados/as elegidos por los afiliados y afiliadas a Comisiones Obreras de Unicaja en los plenarios provinciales.

El Desarrollo del Plenario se atenderá a las normas Federales y Confederales vigentes en cada momento. Será convocado por la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical.

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 confederales y

de forma extraordinaria cuando lo solicite más de la mitad de la Comisión Ejecutiva o un tercio de la afiliación.

Sus funciones serán:

- 5
- Elegir la Secretaría General y la Comisión Ejecutiva para un periodo de cuatro años y controlar su gestión.
 - Decidir el número de miembros del Consejo y los criterios para su composición.
 - Diseñar y aprobar las políticas a desarrollar, referentes a la acción
- 10 sindical, organización e implantación del Sindicato en el ámbito de actuación de la Sección Sindical Estatal, dentro de las directrices emanadas de órganos superiores dentro de CCOO.

15 *2.1.2. El Consejo*

Constituye el máximo órgano de dirección entre Plenarios.

Será convocado por la Comisión Ejecutiva cuando lo considere oportuno por la relevancia de los asuntos a tratar, o por petición de al menos,

20 un tercio de los miembros del propio Plenario o Consejo Estatal.

La composición del Plenario o Consejo Estatal será:

- El Secretario General
 - La Comisión Ejecutiva
 - El Comité Territorial
 - Los afiliados o afiliadas que detenten cualquier cargo sindical en la Confederación de CCOO o en la Federación de Servicios, tanto a nivel Estatal como Autonómico.
- 25

- Se completará el número de miembros con representantes de las provincias que más afiliación acumulan, elegidos proporcionalmente a dicha afiliación e intentando que estén presentes el mayor número de provincias posibles.

5

Sus funciones serán:

- Convocar el Plenario, fijando fecha, lugar de celebración, orden del día, normas, creando las comisiones necesarias y fijando los documentos de discusión, dentro del marco del proceso congresual de la CS de CCOO. Podrá delegar todas o parte de dichas funciones en la Comisión Ejecutiva.
- Garantizar que se llevan a la práctica las directrices emanadas del Plenario.
- Aprobar la firma de los Acuerdos que suscriba la Sección sindical.
- Nombrar sustituto/a de la Secretaría General en los casos previstos en el artículo correspondiente de los Estatutos.
- El Consejo, por acuerdo de la mayoría absoluta de sus componentes presentes, debidamente convocados, podrá elegir nuevos miembros de la Comisión Ejecutiva, entre plenarios, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100 redondeado por exceso.
- Aprobar anualmente el Informe general y los presupuestos presentados por la Comisión Ejecutiva.
- Cuantas otras les atribuyan los Estatutos y precise para el funcionamiento efectivo de la Sección Sindical.

10

15

20

25

2.1.3. Secciones Sindicales Provinciales y Comité Territorial

30

Secciones Sindicales Provinciales: 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. En función de

sus circunstancias, elegirán sus Órganos de dirección, eligiendo como mínimo al Secretario General.

Allí donde el volumen de afiliación lo aconseje pero no se alcancen los requisitos que los territorios fijen para crear la sección sindical provincial, se nombrará un responsable que se ocupará de replicar las funciones de los secretarios de las secciones sindicales provinciales.

Se nombrará también un responsable de Servicios Centrales, que ejercerá funciones paralelas a las de los Secretario y responsables provinciales, con la intención de incorporar la problemática específica de su ámbito.

El Comité Territorial se configura como un órgano consultivo y de contacto colectivo de los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales Provinciales, los Responsables Provinciales que se nombren y el Responsable de Servicios Centrales, y la Ejecutiva incluido el Secretario General. Se reunirá frecuentemente, intentando que sea al menos una vez al mes y cada vez que las circunstancias lo aconsejen a instancias de la Ejecutiva o el Secretario General o la mayoría de sus miembros. Para poder asumir los costes, sus reuniones serán por videoconferencia.

2.1.4. La Ejecutiva

La Comisión Ejecutiva es el órgano permanente de dirección y representación de la Sección Sindical Estatal o COE de Unicaja, que lleva a la práctica las decisiones y directrices aprobadas por el Plenario y Consejo, así como aquellas directrices que puedan venir desde ámbitos Federales o Confederales.

Estará compuesta por 5 miembros y el Secretario General que será quien presida sus reuniones.

Atiende a la dirección diaria de la Sección Sindical Estatal así como la toma de decisiones en los casos en los que por su urgencia lo requieran, sometiéndolas a la ratificación de los Órganos superiores cuando éstos sean convocados. Así mismo coordinará las actividades de las Secretarías y de las distintas comisiones o responsabilidades que se creen para desarrollar asuntos concretos o para actuar en representación de la Sección Sindical frente a la Empresa.

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

La Comisión Ejecutiva creará todas las Secretarías, Comisiones o Áreas de responsabilidad, bien permanentes bien temporales, bien generales bien con un contenido específico, que estime conveniente para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

Sus funciones serán:

- Nombrar de entre sus integrantes a las personas que deban estar al frente de las distintas secretarías o áreas de trabajo, las cuales llevarán a efecto la aplicación diaria de las tareas asumidas y de las decisiones adoptadas por la Comisión Ejecutiva así como la adopción de decisiones imprevistas entre reuniones de dicha Comisión, las cuales deberán ser sometidas a ratificación por ella.
- Dirigir la política sindical aprobada por el Consejo.
- Deliberar y tomar las decisiones necesarias, entre reuniones del Consejo.
- Impulsar y llevar a cabo las funciones encomendadas por los Congresos de SERVICIOS.
- Dotarse de presupuesto anual de finanzas y presentar las liquidaciones de los mismos.

- Recibir la información que la empresa traslada periódicamente sobre datos generales de plantilla, formación y demás.
- Informar del crédito horario de la Sección Sindical Estatal.
- Elegir los candidatos y candidatas a las Elecciones Sindicales.
- 5 • Levantar acta de todas sus reuniones, que será enviada a todas las personas que integran la Comisión Ejecutiva.

En principio las Secretarías que se estiman necesarias para la buena marcha de la Sección Sindical son:

10 2.1.4.1. *La de coordinación*

Esta secretaría tendrá dos objetivos primordiales: uno es el cohesionar a todas las instancias que forman el foro interno de la sección sindical y el otro, servir de nexo de unión con la sección sindical de Banco CEISS solventando las incidencias que vayan surgiendo en la paulatina integración que se está produciendo entre ambas entidades.

15

Es una práctica habitual, que se pretende consolidar con éste cargo, que cuando los distintos responsables o comisiones creadas para representar a la Sección Sindical frente a la empresa acuden a entrevistarse con la contraparte empresarial, *el que se pasen por la quinta planta del Eurocom para contar como nos ha ido*. Esa presencia la tenemos que aprovechar y consolidar. Así servirá de nexo de unión entre esas instancias y la Ejecutiva y por tanto se podrán incorporar personas distintas de los miembros de la Ejecutiva a los diversos ámbitos de negociación, siempre pivotando en ésta Secretaría.

20

25

También está siendo una práctica habitual el contacto entre nuestra sección sindical y la de Banco Ceiss para solventar las incidencias que se producen en la integración. Una integración que primero fue informática, luego está siendo operativa incluyendo el traspaso de plantilla y suponemos que antes o después la integración será jurídica. Tener una referencia

30

fija y consolidada en éste proceso, nos va a servir para aprovechar nosotros también las sinergias de la integración, somos el único sindicato capaz de homogeneizar y canalizar las necesidades de las plantillas de la matriz y la filial.

5

2.1.4.2. *La de comunicación*

Ni que decir tiene que la comunicación es un pilar importante para nuestra sección sindical y debe ser un complemento del trabajo sindical de las personas implicadas. La Secretaría de comunicación se regirá por las siguientes líneas de actuación:

10

15

20

25

30

35

- Respecto a la "Comunicación Interna", entendiendo la misma como el intercambio de información entre las personas que estamos vinculadas con la estructura en órganos de representación y extendiéndose hasta las delegadas y delegados electos, debe ser fluida y a través de los medios que menos trastornos ocasionen. Los temas más perentorios requerirán de una llamada telefónica o de utilizar los grupos de WhatsApp para una rápida respuesta. Para informaciones y/o debates sobre asuntos menos trascendentes se utilizará el correo electrónico. Para tratar asuntos que requieran documentación o información más extensa se deberá utilizar preferentemente el correo electrónico. Para debates que tengan cierta trascendencia se convocarán reuniones de los órganos pertinentes que en la medida de lo posible se realizarán por videoconferencia.
- Los delegados y delegadas deben recibir información de las reuniones orgánicas y de las mantenidas con la empresa, a ser posible con los puntos tratados en *las mismas y en su caso, la postura y/o criterio que a seguir desde nuestra organización.*
- Así mismo, las delegadas y delegados deben canalizar hacia arriba (secretariado, comisión de salud laboral, comisión de previsión social, comisión de formación, etc.) la información

que van recibiendo y contrastando con la plantilla en el día a día, asuntos que ocurren o dudas que van surgiendo y de las que no nos enteraremos si ésta comunicación no se realiza.

- 5
- En el caso de la "Comunicación Externa", la proyección de la Sección Sindical dirigida a todas las personas trabajadoras de nuestra entidad, con especial atención a la afiliación, la comunicación tiene que ser clara y poniendo de manifiesto el trabajo que desde la Sección Sindical se va desarrollando.
- 10
- El compromiso es de enviar al menos dos o tres comunicados semanalmente, con la limitación que el acuerdo de medios que tenemos nos impone. Tenemos que informar de las actualizaciones que se van produciendo tanto por legislación como por acuerdos que firmemos y que afecten a las condiciones de trabajo de la plantilla. Debemos seguir con las publicaciones periódicas de documentos generados por las comisiones de trabajo (InfoSalud, InfoPlan, ...) así como poniendo de manifiesto la postura del sindicato ante determinadas decisiones de la dirección de la entidad y denunciando situaciones que lo requieran.
- 15
- Para terminar, la gestión de la imagen de la sección sindical se hará a través de la página Web, vamos a dedicarle especial atención a la incorporación de contenidos de carácter general para el sector financiero y que de alguna manera nos afecte, bien por el interés social como por la relación con nuestra entidad.
- 20
- La Web debe ser el lugar común para la información, tanto interna como externa. Generar espacios compartidos donde ubicar la información y la opinión, cambiar el concepto "recibir información" por el de "ir a buscar la información" sabiendo dónde está.
- 25
- Igualmente se pretende potenciar las visitas a la web actualizando contenidos de interés general para la plantilla como el convenio, la legislación, los "Sabias que...", así como mantener
- 30
- 35

al día la relación de las delegadas y delegados en cada provincia con sus datos de contacto.

- 5 • La Web sirve además para recibir información a través del formulario "contacta" que llega a la Sección Sindical sin necesidad de utilizar el correo corporativo o el personal. Esto requerirá siempre la comprobación de la identidad del remitente y contrastar que realmente es la persona que envía la consulta.
- 10 • Respecto a "Redes Sociales" aún es un área por explorar y explotar dada la problemática que genera de requerimiento de tiempo y la dependencia por la inmediatez que las mismas demandan.

15 *2.1.4.3. La de Afiliación*

El hombre es la medida de todas las cosas, Protágoras.

Para nosotros esa frase significa, que el afiliado o la afiliada es quién nos marca la dimensión de nuestros trabajos, de nuestras actividades, de
20 nuestros objetivos.

Hemos pasado un periodo en el que mantener unas cifras de afiliación sin demasiado menoscabo era ya un objetivo complicado debido a la reducción de plantilla producida. Qué duda cabe, no podemos bajar la
25 guardia con respecto a la afiliación ya existente haciéndoles notar el hecho diferencial de calidad que significa su pertenencia a CCOO.

Pero además, ahora que empieza a haber incorporaciones a nuestra
30 plantilla tenemos que incorporar a la dinámica de contención otra expansiva.

Las incorporaciones a la plantillas están concentradas en los Servicios Centrales y casi en exclusiva en Málaga, por lo que ahí hemos de

desarrollar un plan de trabajo específico que nos hagan presentarnos ante ese nuevo colectivo como el sindicato que necesitan.

5 Tenemos que redoblar los esfuerzos para conseguir que en los próximos tiempos seamos capaces de llegar a porcentajes de afiliación respecto a plantilla que superen los sectoriales y se acerquen lo más posible al 50% de ésta.

2.1.4.4. *La de acción sindical*

10 La Secretaría de Acción Sindical es la responsable de la puesta en marcha de las distintas políticas de Acción Sindical emanadas de nuestros órganos (Sección Sindical, Agrupación, Federación y Confederación). Gestiona las incidencias, denuncias, demandas y consultas que las personas afiliadas realizan al sindicato.

15

El asesoramiento sindical forma parte de una apuesta estratégica para aumentar y mejorar nuestra presencia en los centros de trabajo, a través de la atención, de la capacidad de negociar y a su vez de la extensión del sindicato. Coordinar y cohesionar estas actuaciones es fundamental porque van a suponer nuestra presencia y continuidad de la acción sindical diaria en nuestra empresa.

20

Deberemos articular los mecanismos para la defensa de los acuerdos ya establecidos y velando por favorecer al máximo las condiciones laborales de la plantilla. Hacer compatible nuestro objetivo de conseguir altas tasa de cobertura, unas condiciones mínimas de homogeneidad.

25

Coordinación en tiempo real entre las distintas estructuras, estableciendo procedimientos de trabajo que permitan tener conocimiento de lo que pasa en cada ámbito abierto. Se garantizará el flujo de información

30

entre las distintas estructuras, para evitar posibles distorsiones en la Negociación Colectiva.

De la eficiencia de esta gestión sobre la base de la negociación colectiva, dependerá en gran medida el éxito de la organización, manteniendo un canal de comunicación constante y una coordinación con toda la estructura de la Sección Sindical así como con la Empresa.

2.1.4.5. *La de organización*

La Secretaría de Organización establece los criterios de actuación específicos en el ámbito organizativo de la Sección Sindical llevando a cabo un control adecuado y razonable para su gestión. Es la responsable de la consolidación de nuestra estructura y de fomentarla allí donde no exista o sea insuficiente, fomentando la afiliación y favoreciendo la presentación de candidaturas de CCOO en todas las circunscripciones.

También se encargará de la negociación colectiva, para conseguir:

- Articular la negociación colectiva de nuestra empresa como un elemento central para reducir el impacto de la transformación que se avecina en nuestra empresa y en todo el sector financiero a corto plazo, por un lado, el cumplimiento de las nuevas directrices europeas y por otro, la posible integración jurídica con Banco Ceiss.
- Establecer criterios de negociación consensuados y conocidos por todas las partes que intervienen en este proceso de vertebración, con la flexibilidad necesaria para atender las distintas realidades que nos encontramos en el día a día. La implementación de esos criterios, en cualquiera de los ámbitos negociadores y la periódica evaluación de los mismos debe garantizar su adaptación constante a la realidad.

2.1.5. *El Secretario General*

El Secretario o Secretaria General es quien representa legal, interna y públicamente a la Sección Sindical de Unicaja. Actúa bajo acuerdo colegiado del Plenario, Consejo y Comisión Ejecutiva cuyas reuniones preside.

El Secretario o Secretaria General podrá delegar las funciones y facultades en los miembros y órganos que resulten competentes; en concreto, en algunos o en todos los componentes de la Ejecutiva y Consejo. En caso de ausencia de cualquier índole, la Ejecutiva Estatal colegiadamente, asumirá las funciones de su Secretario, y en caso de larga ausencia tendrá la facultad de nombrar a un Secretario suplente.

En caso de dimisión o ausencia definitiva del Secretario General, el Consejo Estatal podrá nombrar un sustituto de entre sus miembros, hasta el final del período congresual.

2.2. *Recursos sindicales : El Crédito Horario, Los medios sindicales, Las finanzas*

El crédito horario que en el caso de Unicaja se sustancia en un banco de horas, en el que se acumula el total del crédito horario de que disponen el conjunto de nuestros delegados y delegadas, lo administra la Ejecutiva, bajo la responsabilidad de Organización, y tiene que gestionarse de tal forma que permita no solo la acción sindical interna sino también la colaboración con el resto de la Estructura de la Confederación de CCOO. (Sindicatos, Federación, Uniones,...)

Nuestro crédito horario se ha visto reducido en las últimas elecciones, fundamentalmente por la desaparición de algunas circunscripciones y por la disminución de la plantilla en otras, si somos menos delegados y

delegadas nuestro crédito horario disminuye. Consecuentemente necesitamos optimizar este recurso limitado e indispensable en nuestra Acción Sindical.

- 5 Los medios son los que nos facilite la Empresa en forma de uso y disfrute y los que nosotros podamos comprar para atender la actividad, que serán siempre propiedad de CCOO adscritos al uso que se le dé.

10 Las finanzas que serán rigurosas con los gastos, bajo responsabilidad de Organización y anualmente se elevará un presupuesto y una liquidación del anterior al Consejo para su aprobación.

3. Los retos

3.1. Incremento organizativo. Afiliación, Elecciones, Negociación.

15 La afiliación es nuestro primer objetivo estratégico por lo que enfocamos nuestras pautas de extensión hacia este objetivo, diseñando una estrategia integral de vertebración afiliativa tanto en aquellas zonas donde disponemos de representación sindical electa, pero sobre todo, en aquellas donde la obtengamos sin disponer de suficiente consolidación afiliativa.

20 Crear más sindicato desde nuestra empresa como eje fundamental, debería de suponer siempre la creación de estructuras sobre la base de una afiliación que las soporte y que nos garantice la generación sostenible de cuadros.

25 Es nuestra responsabilidad consolidar nuestra estructura y de fomentarla allí donde no exista o sea insuficiente, fomentando la afiliación y favoreciendo la presentación de candidaturas de CCOO en todas las circunscripciones.

30

La posible integración jurídica completa de Banco Ceiss conllevará también la integración de la Sección Sindical de Ceiss siendo un reto a futuro, pero con mucha probabilidad de que se desarrolle en esta Legislatura.

5

Más afiliación significa mayor éxito, ya que supone que una parte más amplia de la plantilla respalda las posiciones de la Sección Sindical y que está dispuesta a pagar para que esas posiciones sean las que acumulen la posición mayoritaria frente a la empresa.

10

Evidentemente, más afiliación supone más sindicato, esto es, que tendremos más medios para abordar la pelea. Eso significa más sindicato y mejor sindicato. También más medios significan que podremos estar más cerca de a quienes representamos y por tanto hacerlo mejor. Es un modelo que se retroalimenta y a ello debemos aspirar. De hecho nuestro objeto de afiliación a medio plazo debería ser conseguir que de manera estable más de la mitad de la plantilla esté afiliada a CCOO. Pues de ser así tendremos toda la legitimidad para la negociación frente a la empresa y nuestras posiciones tendrán la suficiente fuerza y respaldo como para conseguir aquello que nos propongamos.

20

Un paso intermedio, es el refrendo electoral. Mientras no cambie el sistema legal de representación, que se basa en las elecciones sindicales, tendremos que preocuparnos por cuando nos toca intentar conseguir los mejores resultados posibles; de ello dependen tanto nuestros medios humanos (delegados y delegadas con crédito horario), como económicos (asignación de la empresa en función del número), que junto con los recursos de los que nos provee la cuota sindical canalizada a través de la estructura de las CCOO, son los recursos con los que contamos para nuestra actuación.

30

Dentro de la estructura de CCOO debemos seguir luchando por que la asignación de los recursos sea lo más eficiente que se pueda, para sacar el mayor provecho de esas cuotas que con esfuerzo nos aporta la afiliación. Luchando por racionalizar al máximo las instancias internas y peleando para que no se produzcan nunca desvíos en esa línea.

3.1.1. Desarrollo del modelo

Más personas. Ese es el modelo, más personas, mejor integradas en pos del objetivo de mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora.

Esto significa, que debemos incorporar, más afiliación, que de entre esa afiliación tenemos que incorporar a más personas activas, que con la formación necesaria se transformen en delegados y delegadas capaces de desarrollar las actuaciones que entre todos y todas acordemos. Tenemos que atraer a la tarea sindical a personas capaces y como quiera que eso supone inconvenientes conocidos para su carrera profesional tenemos que establecer fórmulas para que esa incorporación a nuestras filas no suponga el estancamiento de su carrera profesional. Solo así podremos aspirar a incorporar a los y las mejores.

Más personas y mejor organizadas, para ganar en efectividad. Si somos capaces de regular adecuadamente y utilizar canales de comunicación y por tanto de participación más dinámicos conseguiremos compartir ideas, propuestas, actuaciones y decisiones. Aceptar una decisión en la que participas es más fácil y se hace con mayor énfasis y además genera un sentimiento de pertenencia muy útil a la hora de generar confianzas y compromisos.

Más personas y sobre todo más mujeres, en la sección sindical seguimos teniendo una desviación típica a ser hombres y de una edad considerable. Tenemos que incorporar cada vez a más mujeres y a más jóvenes para parecernos cada vez más a la plantilla a la que representamos.

5 Y tenemos que incorporarlas a todos los niveles en todos los estratos de la sección sindical, desde los puestos de mayor responsabilidad hasta donde se encuentra la afiliación de base. Las representamos, trabajamos más y mejor por ellas, y eso se tiene que reflejar en nuestra estructura.

10 Toda la afiliación tiene que ser consciente de su pertenencia, los delegados y delegadas tienen que incrementar su participación y las personas que integran las distintas responsabilidades han de asumir el principio de servicio al conjunto de la organización. Para ello se va a intentar estructurar una política de comunicación tanto ascendente como descendente que insista continuamente en esos valores. Intentando no solo la

15 presentación de las posiciones que finalmente asuma el sindicato, sino las motivaciones y el proceso de decisión de las mismas. Lo que supone más explicación y sobre todo más didáctica de concienciación dirigidas a la identificación de todo el colectivo.

20

3.1.2. Mayor conocimiento de todos, formación

Existe un modelo de formación sindical, que se desarrolló en Comfia-Andalucía, del que hemos formado parte gran cantidad de miembros de nuestra sección sindical. Un modelo de éxito porque además de facilitar formación en conocimientos normalizada al conjunto de la organización también se dedicaba a formar en habilidades personales al colectivo. Era por tanto una herramienta fundamental para incorporar a más personas e incorporarlas en un proceso paralelo a su desarrollo personal; lo que hacía que cada vez fuésemos más personas y mejor preparadas

25

30 para nuestra misión.

Para el desarrollo del modelo de formación sindical, contamos ya con una serie de recursos formativos y humanos desde la Federación, que nos permiten la adaptación a las necesidades de la organización en sus diferentes ámbitos.

El Plan de Formación sindical de Servicios-CCOO (Formación de personas y de equipos) que se está desarrollando, se va adaptando en función de las necesidades de cada organización.

Se revisarán las necesidades formativas de nuestra Sección Sindical adaptándola a nuestras necesidades, el hecho de contar con varias personas que forman parte del equipo de formadores y formadoras de la Federación debe ser aprovechado para tal fin.

Ahora tanto la Federación de Servicios, como la propia confederación pretenden implementar sistemas adicionales, que esperamos tengan el mismo éxito que el modelo descrito. Quizás con otras perspectivas sea posible incorporar niveles superiores de desarrollo que buena parte de nuestros cargos necesitan para sus tareas diarias. El modelo Comfía-Andalucía aseguraba un recorrido inicial, que creo que la gran mayoría de los delegados y delegadas de Unicaja tenemos superada y ahora necesitaremos que se ahonde en otros conocimientos adicionales.

La premisa de tener la mejor preparación para después desarrollar nuestro trabajo sindical con más fundamento ha de seguir funcionando;

tenemos que participar cuantos más mejor en esos programas de formación que nos lo permitan. Pondremos todos los medios, principalmente económicos y horarios para que ello se produzca.

5 Por otro lado, el gran cambio que va a producirse en los próximos tiempos en nuestro sector requerirá de una propensión y continuo estímulo desde la sección sindical a la plantilla para que se incorpore y sean proactivos en la formación continua que la empresa les ofrezca. El paradigma que asocia mayor formación con más y mejor empleabilidad, va a
10 cambiarse por otro en el que sin unos mínimos de formación se pierde la empleabilidad por completo. O concienciamos a nuestros compañeros y compañeras de ello o se pueden quedar fuera sin ser conscientes del porqué. Tendremos a la vez que luchar con la empresa para que esa formación sea accesible, adaptable y adecuada para la plantilla. En esto nos
15 jugaremos buena parte de nuestra capacidad para conectar con los nuestros.

3.2. Nuestra lucha: Mantener o mejorar las condiciones. Eliminar las desigualdades. Empezando por la de género.

20 ¿Todo esto para qué?

Estamos ante una transformación estructural del trabajo, donde cobran fuerza plataformas, economía colaborativa, comercio electrónico y el Internet de las cosas. Los impactos potenciales sobre el mercado de trabajo son una cuestión importante, cambios cualitativos y cuantitativos,
25 condiciones de trabajo que generan dudas y preguntas por lo que debemos de adaptar nuestras estructuras y actuaciones sindicales a este nuevo paradigma, al mismo tiempo, que es indispensable la necesidad de encontrar respuestas, mecanismos y procedimientos sindicales de intervención en la nueva organización flexible del trabajo y sus cambios.

El fin último no es ser más, no es estar más preparados o mejor organizados, eso solo son medios para trabajar en pos de lo que nos aglutina, a saber, la mejora de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, empezando siempre por los más desfavorecidos.

5

No podemos olvidar en ningún momento ese fin último, que a veces se esconde y a veces nos hace discutir en cómo es la forma más eficaz de conseguirlo; pero siempre nos tiene que aglutinar pese a las discrepancias que surjan.

10

Siempre lo hemos hecho y lo tenemos que seguir haciendo, no por solidaridad sino por justicia y porque para mejorar o empezamos por los más desfavorecidos o iremos rompiendo la unidad de la plantilla y la contraparte tendrá todas las de ganar.

15

Dentro de esa dinámica el trabajo de la igualdad de género nos aportará los argumentos de justicia necesarios para que la igualdad de oportunidades se extienda en la empresa. Que todos y todas tengan derecho a un desarrollo personal y profesional en la misma. Romper el techo de cristal de la empresa puede generar sistemas lo suficientemente objetivos como para que aparezcan posibilidades para todas y también para todos, que por fin se trabaje en las capacidades y no en los prejuicios.

20