

**DOCUMENTO A DEBATE PARA EL PLENARIO
EXTRAORDINARIO DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL**

CCOO CAIXABANK

15 y 16 – octubre- 2024

19 de junio de 2024

el momento es ahora



caixabank

*el moment és ara
o momento é agora
momentua orain da*



INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES

Celebramos este Plenario extraordinario casi 3 años después del Plenario de integración de las Secciones Sindicales de CaixaBank y Bankiá, que coincidió con el final del proceso de integración operativa iniciado en marzo de dicho año. En este recorrido, que aunque parezca corto en tiempo ha sido enormemente intenso, y en estos hitos claves, **nuestra Sección Sindical ha ido creciendo en tamaño, en complejidad, en diversidad y en retos a abordar**, en el plano externo e interno.

Aquel Plenario de integración se enmarcaba en un proceso de integración difícil, por lo que representaba como reto sindical la confluencia de dos realidades empresariales y laborales de la dimensión de ambas empresas, incluyendo un duro proceso de negociación del ERE y el ALI.

A pesar de aquellas dificultades, el Plenario de integración se abordó con pleno apoyo del conjunto de la Federación de CCOO Servicios, culminándose con una elección unánime de la Comisión Ejecutiva, y con **un compromiso colectivo centrado en cohesionar y proyectar cohesión, en torno al objetivo prioritario: La defensa de toda la plantilla de CaixaBank.**

Transcurridos algo menos de 3 años desde aquel Plenario, el actual Plenario extraordinario tiene como principal objetivo impulsar una reacción colectiva tras los resultados de las elecciones sindicales de noviembre de 2022, en términos de estrategia de acción sindical, organizativa y de comunicación, **recuperando plenamente la iniciativa sindical y la capacidad de despliegue organizativo, además de potenciar en mayor medida la participación, cohesión y motivación internas.** Objetivos que, tal como se ha concluido, se afrontarán con mucha mayor fuerza si se someten a un proceso participativo de la afiliación, a través de la convocatoria del presente Plenario y el debate del presente documento.

El presente documento aborda dicho impulso en torno a 4 ejes principales, siempre sobre la base de las fortalezas ya existentes:

- 1) Estrategia de Acción Sindical.
- 2) Política de Comunicación externa.
- 3) Política Organizativa y de Recursos.
- 4) Modelo organizativo.

el momento es ahora

1 **Somos una gran Sección Sindical de las Comisiones Obreras.** Lo somos por la afiliación
2 de más de 16.000 personas y por el compromiso de más de 300 delegadas y delegados.
3 Lo somos porque formamos parte de un sindicato de clase como las Comisiones
4 Obreras, al que sentimos orgullo de pertenecer. Y lo somos porque tenemos una
5 trayectoria de décadas defendiendo los intereses de la gente que ha trabajado en
6 todas las empresas que hoy forman CaixaBank: Nuestros orígenes fundacionales como
7 Sección Sindical, en la CAMP de Barcelona y en otras cajas que han acabado
8 confluyendo en lo que hoy somos, se remontan a 1974. **Este año, en consecuencia, las**
9 **CCOO en CaixaBank cumplimos 50 años. 50 años de lucha, trabajo y compromiso.**

10

11 Desde esa trayectoria, desde esa fortaleza, desde ese orgullo de pertenencia, desde
12 esa memoria, desde la fuerza colectiva de las más de 16.000 personas que formamos
13 esta gran Sección Sindical, miramos al presente y al futuro. **Es el momento de construir**
14 **ese futuro. Es el momento de construirlo desde el orgullo, la reivindicación y la**
15 **cohesión. Es el momento de construirlo juntas, juntos.**

16

17 **El momento es AHORA.**

18

el momento es ahora

ESTRATEGIA DE ACCIÓN SINDICAL

CLIMA LABORAL, PODER ADQUISITIVO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Desde las elecciones sindicales de noviembre de 2022 se ha producido un retroceso de la negociación colectiva en nuestra entidad, en gran parte -a nuestro juicio- debido al resultado electoral. Desde ese momento solo se han firmado algunos acuerdos de carácter general en la entidad, en gran medida impulsados por CCOO (Plan de Igualdad, Prestamos, Previsión Social, Aplicación de Convenio)¹.

Más allá de estos acuerdos concretos, el hecho de que CCOO no sea el primer sindicato en CaixaBank se ha traducido en un paso atrás de la negociación colectiva en nuestra empresa, con menores niveles de interlocución de la RLPT en las relaciones laborales y tendencia creciente a una política empresarial unilateral de hechos consumados.

Por todo ello, y con independencia de nuestro porcentaje de representación, tenemos que **recuperar plenamente la INICIATIVA**, una INICIATIVA que debemos hacer valer en base a nuestra acción sindical y a que seamos centrales en la interlocución y gestión de los problemas de la plantilla.

Para ello, proponemos un capítulo completo de líneas de trabajo a nivel de Acción Sindical y de sus diferentes ejes de actuación (negociación colectiva, acción sindical transversal, políticas sindicales) que estructuramos en torno a 3 bloques que consideramos prioritarios para definir en nuestra empresa -como en el conjunto del sector- líneas estratégicas de corto, medio y largo recorrido, coincidentes con lo que entendemos son las preocupaciones principales de nuestra afiliación y de la plantilla: Ambiente Laboral- Presiones Comerciales-Cargas de Trabajo; Salario y Retribución en sentido amplio; y Participación sindical en la Organización del Trabajo.

Además de entrar en el desarrollo de estos 3 ejes, entendemos fundamental avanzar, dada la creciente complejidad y amplitud de nuestra empresa, en **la transversalidad y participación interna** para construir la acción sindical y para ello articularemos grupos de trabajo permanentes por materias (prestamos, salud laboral, etc...) y por similitud de puestos de trabajo/funciones (SS.CC/Dt's, Intouch, etc...). También apostamos por **seguir mejorando los mecanismos de comunicación interna en materia de contenidos de Acción Sindical** para facilitar a las delegadas y delegados herramientas permanentes en su interlocución con la plantilla, definiendo como señas de identidad empatía, cercanía y permeabilidad.

¹ En el ámbito sectorial (con mucha implicación en nuestra empresa) sí hay que destacar que CCOO, como primer sindicato del sector financiero, hemos conseguido abrir el convenio anterior con la inclusión del Plus de Mejora Convenio y, este año, cerrar la negociación del Convenio con incrementos en 3 años muy significativos.

el momento es ahora

1.- Ambiente laboral, Presiones Comerciales y Cargas De Trabajo

Hay un conjunto de factores y líneas que configuran lo que podemos definir como “ambiente laboral” o “el día a día de la plantilla”, a nivel sectorial y en nuestra empresa:

- Cargas de trabajo, cargas formativas, definición de puestos...
- Presión comercial, definición de objetivos/retos...
- Protocolos de acoso, canales de denuncia...
- Riesgos psicosociales, conclusiones evaluación, análisis causas absentismo...

En torno a ese “bloque”, ya hace tiempo que estamos impulsando una **línea estratégica e integrada de actuación, no limitada a una campaña puntual, a nivel de CaixaBank y sectorial**. El incremento de los tipos de interés no ha llevado aparejado un decremento de la presión comercial, y por ello seguiremos apostando (con más fuerza si cabe) por seguir incidiendo en esa línea estratégica e integrada de actuación durante los próximos años, en torno a ejes propositivos y ejes de actuación concretos:

- **Presión Comercial:** Enfocar un eje de actuación en marcos institucionales, jurídicos y de denuncia, además de seguir actuando de forma segmentada a nivel de cada ámbito (DCs, DTs, Dans).
- **PRL y Salud Laboral:** Analizando estrategias y actuaciones para incidir en una mayor exigencia y/o denuncia en esta materia. Continuación avances en Medidas preventivas Riesgos psicosociales.
- **Profesionalidad:** Creación ámbitos de interlocución específicos con la empresa en este ámbito.
- **Formación:** Planteamiento de medidas para reducir la carga formativa (siempre preservando nuestra profesionalidad) y avanzar en posibles acciones de denuncia si no se producen avances.
- **Contrataciones:** CaixaBank debe continuar, en todos los territorios, con el proceso de contrataciones iniciado. Reivindicamos una tasa de reposición con incorporación de plantilla joven si se dan procesos de desvinculación.
- Concretar en CaixaBank **ámbitos de interlocución específicos** que sirvan para la mejora del Clima Laboral y/o adecuación de retos.
- Actuaciones de **presión**, incluyendo movilizaciones globales o concretas.

el momento es ahora

2.- Salario y Retribuciones en sentido amplio

Una vez alcanzado el Convenio Colectivo, afrontamos un contexto de recuperación de nuestro poder adquisitivo en los próximos años. Un contexto con previsión de altos beneficios en CaixaBank que debemos aprovechar para ser exigentes en nuestras reivindicaciones salariales y de promoción de carreras, en torno a los siguientes ejes:

- **Retribución variable:** Reivindicar negociación para encauzarla y regularla.
- **Adecuación Progresiva Bankia: Reivindicar la finalización o mejora significativa en plazos y porcentajes** de este periodo transitorio (pactado para su culminación el 1/4/2026).
- **Prestamos:** Gestionar el acuerdo de noviembre de 2023 y conseguir mejorar el acuerdo de 2020. Mejorar la gestión de los prestamos origen Bankia.
- **Beneficios Sociales y Financieros:** Trabajar para conseguir un Acuerdo Laboral que regule la retribución flexible.
- **Previsión Social Complementaria:** Trabajar para mejorar las aportaciones/prestaciones de las personas recién entradas en la entidad, así como la homologación de las prestaciones de riesgos de todos los colectivos.
- **Carreras Profesionales/Segmentos:** Reivindicamos un acuerdo que regule la amplia variedad de puestos y segmentos, además de garantizar el cumplimiento y mejorar el Acuerdo de Gestores Comerciales y renegociar mejoras en Acuerdos Stores/Intouch, carreras empresas, banca privada, SSCC, DTs...
- **Clasificación de Oficinas y Protocolo de Integración de Oficinas:** Seguir abogando por el modelo de clasificación actual (intentando revertir lo de 2019), ampliando el mismo a las nuevas realidades/segmentos. Redacción de un nuevo protocolo de integración de oficinas que responda a la realidad actual.
- **Modelo Rural de Oficinas** (vinculado con el punto anterior y con la inclusión financiera): Continuidad y regulación de condiciones en acuerdos laborales. Gestionar los Ofibus existentes. Mejorar regulación Oficinas Ventanillas (V).
- Seguir trabajando las **Oposiciones** como forma de ascenso regulada y objetiva.

el momento es ahora

3.- Acción Sindical Transversal y Participación Sindical

Aun existiendo items y ejes estratégicos que, lógicamente, se conectan o incluso son coincidentes con los mencionados en los bloques 1 y 2 anteriores, seguiremos desplegando estrategias, iniciativas y actuaciones en torno a los siguientes ejes:

- **Igualdad y Conciliación:** Profundizar en lo pactado en el año 2022 y principios de 2023 (Plan de Igualdad). Tenemos un cuerpo normativo amplio e importante, que hay que seguir desarrollando en cuestiones como el Teletrabajo.
- Desarrollo de un Protocolo de igualdad del colectivo **LGTBIQ+**.
- **Desconexión Digital:** Profundizar en la aplicación de este punto, impulsando mejoras del acuerdo de 2020 en torno a los contenidos pactados en el AENC.
- **Discapacidad:** Avanzar en lo negociado/pactado en 2020.
- **Responsabilidad Social Empresarial (RSE) e Inversión Socialmente Responsable (ISR):** Exigencia de una “verdadera RSE”, cuestionando la política de “marketing” empresarial en esta materia, y seguir avanzando en ISR incluso en la nueva realidad de la Comisión de Control del Plan de Empleo.
- **Grupo de Empresas:** Creación de mecanismos efectivos de coordinación, a nivel federal preferentemente, para establecer una mejor atención al colectivo de personas que se mueve desde nuestra empresa a empresas del grupo.
- Avanzar en la **formación sindical**, impulsando formatos novedosos, visuales, de poca duración y accesibles en cualquier momento (“píldoras formativas”).
- Elaborar un mapa de habilidades/conocimientos de nuestras delegadas y delegados para potenciar nuestro talento y adaptación a nuevos entornos.

el momento es ahora

POLÍTICA DE COMUNICACIÓN EXTERNA

ENFOQUE ESTRATÉGICO, MODERNIZACIÓN, OMNISCANALIDAD Y SEGMENTACIÓN

Apostamos por seguir dando un salto cualitativo en nuestra política de comunicación externa, en 3 líneas:

- Enfocándola en clave estratégica, en coordinación con Acción Sindical
- Impulsando su modernización, profesionalización y competitividad.
- Profundizando en su omniscanalidad y segmentación (funcional y territorial).

A tal fin se abordarán entre otros los siguientes ejes y medidas de actuación.

1.- Enfoque estratégico: El mensaje e ideas fuerza.

- Apostamos por ir construyendo el enfoque estratégico de nuestra política de comunicación en el contexto sindical actual, en torno a ideas fuerza que transmitan el sentido de exigencia y responsabilidad de CCOO en CaixaBank, “el poder de cambiar las cosas” desde la firmeza y el trabajo, y la vocación de seguir liderando y marcando la diferencia como organización: en lo propositivo, en la acción, en la estrategia y desde el conocimiento “del día a día de la plantilla” para transmitir sus reivindicaciones. Insistiendo en el mensaje de “El momento es ahora” y trabajando en ideas fuerza orientadas al periodo 2025-2026.

2.- Modernización, profesionalización y competitividad

- Es evidente y compartida la necesidad de impulsar una modernización de nuestra Política de Comunicación, para hacerla más competitiva en relación a otras opciones sindicales, que han modernizado sus formatos.
- En este sentido, a la fecha de celebración de este Plenario, se ha puesto ya en marcha una inversión en herramientas para la **modernización visual y funcional de nuestros principales formatos de comunicación** (nueva web, rrss, comunicados, audiovisual, etc).
- Además, seguiremos trabajando para avanzar en una **mayor profesionalización de nuestra Política de Comunicación externa**, en un sentido integral (mensaje, ideas fuerza, planificación, canales, estrategias, contenidos, enfoque...).

el momento es ahora

3.- Profundizar en la omnicanalidad y segmentación (funcional/territorial)

- Ya no existe un solo canal por el que llegar a la totalidad de la plantilla. Debemos usar distintos canales adaptando nuestro mensaje a la finalidad para la que son usadas las distintas aplicaciones. No es el mismo enfoque el que se usa en Instagram que en una comunicación informativa a la plantilla. Y los contenidos segmentados a nivel funcional o territorial despiertan mayor interés que los contenidos generales. Ello no es impedimento para, dentro del distinto lenguaje visual y comunicativo se mantenga una línea estratégica coordinada.
- **Profundizaremos en la omnicanalidad de nuestra Comunicación externa en torno a los siguientes ejes:**
 - **Comunicación gráfica:** Campañas, infografías, diseños adaptables a los distintos formatos y aplicaciones.
 - **Comunicación audiovisual:** Mensaje, telegenia, herramientas edición vídeos adaptables, pautas para audios.
 - **Redes sociales:** Tratamiento específico estrategia Whatsaps (listas distribución) y profundización en LinkedIn, además de mantener otras rrss complementarias -twitter, instagram, facebook, telegram, tiktok...-.
 - Recurso de forma selectiva a **Asambleas** temáticas y segmentadas en formato online, dirigidas prioritariamente a la afiliación.
 - Píldoras informativas en formato video corto para delegadas y delegados.
 - Igualmente, recurso de forma selectiva a **Notas de Prensa**.
 - Y, en apartado posterior, la siempre prioritaria Comunicación externa vía **sindicalismo de proximidad** (visitas, llamadas, contacto).
- Por otro lado, la **segmentación de nuestra política de Comunicación externa** se ha demostrado como esencial para conseguir captar la atención del receptor, y más en un entorno de saturación informativa y comunicativa. En ese sentido, **profundizaremos en:**
 - La comunicación segmentada a nivel funcional, generacional, de género, de ámbito, de nivel profesional, etc.

el momento es ahora

- 1 ○ La comunicación segmentada a nivel territorial, de DT, Dan, Dpto.
2 coordinada por las Secretarías de Comunicación, Acción Sindical y Zonas.
3 En la medida de lo posible, se potenciará el uso de lenguas cooficiales.
4
5 ○ Y, evidentemente, la comunicación segmentada y con valor añadido
6 dirigida a la afiliación, incluyendo encuestas o consultas acerca de cómo
7 perciben nuestra actuación, nuestras estrategias y nuestro trabajo.
8
9 ○ Herramientas para realizar de forma más operativa y automatizada estas
10 políticas de segmentación comunicativa.
11
12 ○ Mecanismos para puesta en común de lo que se publica en cada territorio
13 a nivel de circulares, email Dan, whatsapp.
14

POLÍTICA ORGANIZATIVA Y DE RECURSOS

PLAN INTEGRAL DE TRABAJO, GESTIÓN DE RECURSOS Y COMUNICACIÓN INTERNA

Desarrollaremos una **gestión de la política organizativa, de recursos -financieros y horarios- y de comunicación interna**, abordando los elementos estratégicos en la Ejecutiva, el Comité territorial y el Consejo de la Sección Sindical. Centramos, en este sentido, 3 ejes específicos de gestión:

1.- Plan de trabajo de visitas 2023-2026 integral y estratégico

- A la fecha de celebración de este Plenario, se habrá trabajado en disponer de una visión integral, y muy particularmente de las necesidades a nivel de cada territorio en términos de recursos horarios y financieros, sobre la base de la elaboración de los planes de trabajo territorializados, que permiten construir el **Plan de trabajo integral 2024-2025**.
- Complementariamente, realizaremos un análisis de densidad/dispersión de plantilla y afiliación, y en torno a los mismos **optimizar nuestra capacidad de alcance** con mecanismos complementarios a las visitas (ronda de llamadas, contacto permanente vía whatsapp, otros).
- También **impulsaremos una mayor transversalidad**, generando equipos de trabajo con delegadas y delegados que estén en el día a día de la empresa, como Gns, Intouch, Dts, Dirección o segunda responsabilidad de oficinas,... que nos permita estar aún más cerca de sus necesidades, generando trabajo en equipo, y atendiendo mejor y de forma segmentada las necesidades de la plantilla.
- Esta concreción del Plan de trabajo a nivel organizativo 2024-2025 se integrará dentro del Plan estratégico para las Elecciones sindicales de Noviembre 2026.

2.- Gestión integrada y transparente de Recursos financieros y horarios

- Siguiendo los acuerdos federales definidos de forma unánime, se procedió a la **Gestión integrada de los recursos financieros** desde el 1/7/23, a todos los niveles (tesorería, régimen de autorizaciones y abonos), permitiendo un mayor nivel de control y cumplimiento normativo.

el momento es ahora

- 1 • La gestión futura de los recursos financieros se basará en **priorizar la inversión**
2 **en actividad y sindicalismo de proximidad**, sobre la base de la definición y
3 seguimiento de los planes de trabajo, además de garantizar niveles suficientes
4 de **información y transparencia** a la Ejecutiva, Comité territorial y Consejo.
5
- 6 • En cuanto a la gestión de los recursos horarios, se apostará por intentar
7 mantener **entre un 70% y un 75% de inversión de horas en sindicalismo de**
8 **proximidad, a fin de aumentar los recursos para los ámbitos territoriales de la**
9 **Sección Sindical**, computando las dedicaciones estatales a nivel de Sección junto
10 con las dedicaciones a nivel de estructura de CCOO a efectos de cumplimiento
11 de los criterios confederales y federales, desde una apuesta por las sinergias,
12 trabajo conjunto y visión confederal.
13

14 **3.- Política de Comunicación interna:**

15

- 16 • Apostamos por complementar y actualizar el que sigue siendo nuestro mantra
17 clave (sindicalismo de proximidad y visitas a centros), en torno a 4 conceptos.-
18
- 19 ▪ **+ Cercanía:** Proximidad, contacto, canales de conexión con afiliación y
20 plantilla, “CCOO en tu día a día”.
 - 21
 - 22 ▪ **+ Calidad de las visitas:** Conocimiento, herramientas, argumentarios,
23 guiones, optimizar en definitiva la calidad de las visitas.
24
 - 25 ▪ **+ Organización:** Planificación, optimización, líneas de llegada, seguimiento,
26 recursos horarios y financieros.
27
 - 28 ▪ **+ Orientación:** De la estructura hacia el activo sindical, y de las delegadas y
29 delegados hacia la afiliación.
30

31 **Es decir, complementar, actualizar y mejorar nuestra política de visitas y**
32 **sindicalismo de proximidad con un mantra añadido: “+ C C O O”.**
33

- 34 • Sobre la base de ese enfoque, **seguiremos desarrollando y mejorando nuestra**
35 **política de Comunicación interna en torno a los siguientes ejes**, entre otros:
36
- 37 ▪ Evaluación y desarrollo funcionamiento canales Comunicación interna: Foro,
38 Grupos Whatsapp, otros.
 - 39
 - 40 ▪ Adaptación de niveles de generalización o especialización de los contenidos.
 - 41
 - 42 ▪ Definición de niveles básicos de Boletines de Actualidad Sindical.
 - 43
 - 44 ▪ Planificar contacto periódico con equipos territoriales y activo sindical.
45

el momento es ahora

MODELO DE FUNCIONAMIENTO

MÁS GOBIERNO COMPARTIDO INTERNO

Apostamos por **impulsar un mayor gobierno compartido en el interno de la Sección**, con implicación de los ámbitos territoriales, dando a la Ejecutiva, al Comité territorial y al Consejo de la SSE una mayor periodicidad y papel político, y abriendo el núcleo de definición de estrategias y toma de decisiones.

Además, apostamos por **una mayor confederalidad y federalidad**, propiciando mayores niveles de participación y conexión del activo sindical con el conjunto del sindicato, desde la importancia estratégica que tiene nuestra Sección Sindical.

1.- Refuerzo del papel de la Ejecutiva y el Comité territorial de la SSE

Impulsar el papel orgánico de la Comisión Ejecutiva de la SSE y el papel de coordinación del Comité territorial, dotándolos de una **periodicidad mínima bimensual** -reuniones mensuales en formatos alternos-, definiendo mayores niveles de información interna -especialmente en aspectos clave-.

2.- Mayor gobierno compartido de los procesos estratégicos

Además del **papel del conjunto del Comité territorial y de todos los ámbitos territoriales** en la gestión de procesos estratégicos (negociación colectiva, elecciones sindicales, medios y recursos, política de comunicación), se impulsará una **implicación directa** de las personas responsables de los principales territorios en dichos procesos.

3.- Modelo de funcionamiento por áreas y equipos colaborativos

Apostaremos por modelos de trabajo más colectivos, en torno a áreas y equipos colaborativos, a fin de generar modelos de trabajo optimizados, participativos y con iniciativa.

el momento es ahora

PROPUESTA ORGANIZATIVA

En base a lo definido en los Estatutos confederales, así como en los Estatutos federales y su desarrollo reglamentario a través del Reglamento federal de funcionamiento de Secciones Sindicales, se concreta la siguiente propuesta organizativa:

Estructuración territorial de la Sección Sindical de CCOO en CaixaBank

El nivel de estructuración de las Secciones Sindicales a nivel territorial se definirá de común acuerdo entre la Sección Sindical y la Federación territorial correspondiente, en base a los criterios que se definan federalmente, pudiendo estructurarse con Comisión Ejecutiva, Coordinadora o Responsable, elegidos en todo caso por la afiliación en Plenario del ámbito territorial. Sus funciones y funcionamiento seguirán los criterios federales estatutarios y reglamentarios.

Plenario

En los términos definidos a nivel federal estatutaria y reglamentariamente, es el órgano máximo de dirección, deliberación y decisión de la Sección Sindical y será en este marco donde se definan y concreten las políticas a desarrollar en materia de acción sindical, organización e implantación de CCOO en el ámbito de la empresa, así como la elección de la Secretaría General y de la Comisión Ejecutiva. Su convocatoria seguirá los criterios federales estatutarios y reglamentarios.

Consejo

Es el máximo órgano de Dirección entre Plenarios y se reunirá de forma ordinaria una vez al año. Estará formado por un máximo de personas, y sus criterios de composición se determinarán atendiendo a la proporcionalidad afiliativa de los diferentes ámbitos territoriales. Las personas representantes de cada ámbito territorial serán elegidas en cada territorio, procurando que estén representadas todas las Secciones Sindicales territoriales, así como las personas que asuman responsabilidades estatales. Su funcionamiento se basará en los criterios federales estatutarios y reglamentarios.

Comisión Ejecutiva

Estará formada por los miembros que elija el Plenario de la Sección Sindical. Su funcionamiento y funciones seguirán los criterios federales estatutarios y reglamentarios, priorizando:

el momento es ahora

- 1 • Una dirección colegiada de la política sindical basada en el desarrollo del
2 documento aprobado por el Plenario y en las líneas de actuación que se vayan
3 definiendo en el Consejo de la Sección durante el mandato, coordinando y
4 homogeneizando la acción sindical y organizativa en todos los ámbitos de la
5 empresa.
6
- 7 • Impulsar la mayor capacidad posible de despliegue territorial, de forma
8 colaborativa con las Federaciones de Nacionalidad o Territoriales, a través de los
9 mecanismos de vertebración territorial de la Sección Sindical en los diferentes
10 ámbitos territoriales, y el impulso al sindicalismo de proximidad.
11
- 12 • Garantizar, junto con al conjunto de la Federación, la adecuada utilización de los
13 derechos sindicales en la empresa y, muy particularmente, velar por la adecuada
14 utilización de las horas sindicales bajo los parámetros fijados en los Reglamentos
15 y Códigos confederales y federales.
16

17 Se reunirá ordinariamente conforme estime necesario, fomentando una periodicidad
18 mínima.
19

20 **Secretaría General**

21

22 Se elegirá por el Plenario de la Sección Sindical. Actúa bajo acuerdo colegiado de la
23 Ejecutiva y, en su caso, del Consejo, asumiendo las competencias definidas estatutaria
24 y reglamentariamente.
25

el momento es ahora



caixabank

*el moment és ara
o momento é agora
momentua orain da*