



**servicios**  
**Grupo Banco Popular**

---

# 4

# Cuarto Plenario

**PROPUESTAS**

**Zaragoza, X, X y X de Febrero de 2016**

---


**CCOO servicios Grupo Banco Popular**

e-mail: [popular@servicios.ccoo.es](mailto:popular@servicios.ccoo.es)

Avenida del General Perón, 30 - 28020 MADRID - Tel. 91 442 81 27 - Fax 91 442 10 30

[www.ccoo-servicios.es/popular](http://www.ccoo-servicios.es/popular)

 [www.facebook.com/CCOObancopopular](http://www.facebook.com/CCOObancopopular)

twitter  @CCOObcopopular

También estamos en la intranet del Grupo: **Documentación / Comunicaciones Sindicales / CCOO**

**CCOO servicios** ..... *está adherida a la **unión network international***



## índice

---

### **PROPUESTAS DE LA COMISIÓN EJECUTIVA ESTATAL DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN EL GRUPO BANCO POPULAR**

INTRODUCCIÓN .....	5
ACCIÓN SINDICAL.....	6
ORGANIZACIÓN .....	10
AFILIACIÓN .....	15
ASESORÍA JURÍDICA .....	16
FINANZAS .....	16
IGUALDAD.....	16
PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA .....	17
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL .....	17
SALUD LABORAL.....	17
COMUNICACIÓN.....	18
ANEXO A LAS PROPUESTAS DEL ÁREA DE ACCIÓN SINDICAL Propuesta de Resolución sobre el Perfil del Delegado / Delegada .....	19



1  
2  
3  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23

**PROPUESTAS DE LA COMISIÓN EJECUTIVA ESTATAL  
DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN EL GRUPO BANCO POPULAR**

---

**INTRODUCCIÓN**

Como decíamos en el Informe de Gestión, debemos determinar el camino que debe recorrer nuestra política sindical en el Popular durante el período que debe llegar hasta la celebración del siguiente Plenario, dentro de cuatro años.

En el presente documento de PROPUESTAS, pues, se trazan una serie de objetivos cuyo cumplimiento debe permitirnos contar con un mejor sindicato en el Grupo Banco Popular y, por tanto, con una mayor capacidad de representación de los intereses de sus plantillas.

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

## 1 ACCIÓN SINDICAL

2 El proceso de reestructuración del sector financiero sigue aún vigente, por lo que **el empleo**  
3 continúa siendo una de nuestras principales preocupaciones. Por lo tanto, cualquier operación  
4 corporativa que pueda plantearse debe ser afrontada contando con lo aprendido de anteriores  
5 procesos. Con la flexibilidad necesaria, pero priorizando nuestros objetivos principales -la de-  
6 fensa de los puestos de trabajo y de las condiciones laborales de las plantillas- si se hace ne-  
7 cesario deberemos exigir la utilización de medidas no traumáticas en los movimientos de per-  
8 sonal y la más favorable homologación de condiciones laborales de las plantillas.

9 Dentro del mismo epígrafe de **empleo**, merecen especial atención las nuevas contrataciones  
10 que se vienen produciendo en el Popular, que esperamos sigan sucediendo. Merece nuestra  
11 atención el número de contrataciones, pero también -y de modo muy especial- los requisitos  
12 que el banco exige a estos trabajadores y trabajadoras para que permanezcan en la empresa.  
13 Por eso, y para acercar **CCOO** a este colectivo desde el primer día de trabajo en el Popular,  
14 continuaremos con nuestra campaña de “Bienvenida al Banco” a nivel de cada territorio, ofre-  
15 ciendo asesoramiento personalizado y asistencia sindical.

16 La calidad del empleo es fundamental, por lo que el deterioro de las condiciones laborales que  
17 estamos sufriendo exige continuar centrando nuestra acción sindical en las mismas. En estos  
18 años la crisis económica, la incertidumbre y el discurso del miedo han hecho mella en la planti-  
19 lla. Como consecuencia, se ha agravado mucho la prolongación de jornada, enquistándose aun  
20 más en la organización del Grupo Banco Popular, lo cual a su vez está en la base de muchos  
21 de los problemas que encontramos en materia de Salud y de Conciliación de la Vida Personal y  
22 Profesional. Para abordar esta situación hemos de continuar con lo planificado en la **Campaña**  
23 **en Defensa de la Jornada Laboral Legal**, donde se encuentra la constitución de la Comisión  
de Seguimiento del Acuerdo Laboral de Libranza de Sábados, como tenemos solicitado al banco.  
En esta Comisión de Seguimiento deberemos presentar nuestro informe sobre los resulta-  
dos de las denuncias ante la Inspección de Trabajo, enfocadas a hacer patente la prolongación  
de la jornada laboral, y exigir el cumplimiento de lo pactado en el Acuerdo Laboral. Al respecto,  
nos consta que en ciertos territorios la Inspección de Trabajo está realizando un seguimiento  
de sus resoluciones, visitando nuevamente los centros de trabajo objeto de la anterior denun-  
cia. No obviamos que la prolongación de jornada es un problema sin resolver, incluso a nivel  
sectorial, pero no escatimaremos esfuerzos para intentar su erradicación. Continuaremos, por  
tanto, con las acciones y las propuestas que consideremos precisas.

El área de **Salud Laboral** es igualmente estratégica para el mantenimiento de la calidad del  
empleo, por lo cual hemos de proseguir con nuestra labor de vigilancia de la salud y la seguri-  
dad. Más específicamente, deberemos seguir desarrollando nuestra campaña de riesgos psi-  
cosociales, con el objetivo de que la empresa cumpla con su obligación legal de realizar una  
encuesta adecuada, con un método validado y actúe sobre estos riesgos de manera correcta.  
Por otro lado, la crisis económica y el descrédito generalizado del sector bancario, agravado  
por la controvertida comercialización de determinados productos financieros, son factores que  
han incrementado la violencia tanto física como psíquica a la que está expuesta la plantilla. Por  
ese motivo, en agosto de 2012 solicitábamos a la Dirección del Popular, mediante carta públi-  
ca, la firma de un Protocolo sobre Atraco y Antiviolenencia, en acción coordinada con nuestra  
Federación. Hasta el momento no hemos conseguido nuestro objetivo, de modo que debere-  
mos intensificar nuestros esfuerzos para lograr la firma de un Acuerdo Laboral sobre Violencia  
Externa que incluya atracos, amenazas y las humillaciones que pueda sufrir cualquier trabaja-  
dor o trabajadora por el desarrollo de su actividad profesional. Un protocolo que salvaguarde lo  
más importante: las personas.

En el ámbito interno de la empresa, el protocolo de **Acoso Laboral** es un compromiso que  
emana del propio Acuerdo Laboral del Plan de Igualdad. Después de años reivindicando su  
desarrollo, finalmente este protocolo de Acoso Laboral ha sido incluido por el banco en el Plan

1 de Prevención de Riesgos Laborales 2012-2016. Fruto de nuestra labor, hemos conseguido  
2 que se modificara en varios apartados el planteamiento inicial, consiguiendo así una mayor  
3 participación de la Representación Legal de los Trabajadores en el protocolo. No obstante, el  
4 vencimiento en 2016 del citado Plan de Prevención de Riesgos Laborales, nos ofrece una nueva  
5 oportunidad, tanto para negociar aspectos de mejora del protocolo de Acoso Laboral como  
6 para intentar la suscripción de un Acuerdo Laboral sobre Violencia Externa, tal y como señalá-  
7 bamos en el párrafo anterior .

8 En estos últimos años, la profesionalidad de los empleados y empleadas de banca ha sido  
9 puesta en entredicho debido a las actuaciones poco profesionales y carentes de ética que al-  
10 gunas entidades financieras han practicado. Para proteger nuestra profesión, a los clientes y  
11 sobre todo a los bancarios y bancarias, el Área de Profesionalidad de la Agrupación del Sector  
12 Financiero de **CCOO** viene promoviendo la formalización de un **Código Deontológico** en to-  
13 das las entidades, que tiene como ejes prioritarios la defensa de la función social que debe  
14 ejercer el sector y la profesionalidad de sus empleados. Naturalmente, **CCOO** en el Popular  
15 compartimos la necesidad de dotar a la profesión bancaria de un verdadero código ético, que  
16 sirva para recuperar la confianza social en nuestra actividad y para dotar a los bancarios de  
17 una guía de actuación en el ejercicio de nuestra profesión, promoviendo los más altos niveles  
18 de ética y profesionalidad. Este es nuestro objetivo y lo que demandamos a la Dirección del  
19 banco, desde donde se contrapone un "código de conducta" publicado en el intranet corporati-  
20 va que, a nuestro entender, no recoge los principios antes citados y sólo es un mero recopila-  
21 dor de normativa legal existente, a lo cual se añade un carácter sancionador.

22 Nuestros objetivos en materia de **Carrera Profesional** se mantienen como en anteriores Plena-  
23 rios: "procurar la igualdad de oportunidades en la promoción y, dentro de ella, en cada una de  
24 las diferentes áreas de actividad de la empresa, estableciendo un diseño de carrera entendida  
25 como un proceso continuo, estructurado, universal y no discriminatorio incluyendo, por tanto, a  
26 los Representantes Sindicales". Entendemos que el modelo de carrera profesional basado en  
27 la disponibilidad total, en la movilidad geográfica y en la prolongación de la jornada laboral dis-  
28 criminan a buena parte de la plantilla, en concreto a todas aquellas personas que quieren com-  
29 pagnar vida laboral y personal. Deberemos insistir en la idea de que este modelo genera una  
30 pérdida de talento importante para la empresa así como una desmotivación y generación de  
31 problemas personales a la plantilla.

32 La Representación Sindical es un compromiso personal con la defensa y mejora de las condi-  
33 ciones de trabajo que se asume por diferentes razones y al que se llega desde distintas convic-  
34 ciones, pero siempre con el denominador común de la **generosidad personal** y la **honestidad**.  
35 Este compromiso conlleva una serie de obligaciones que deberían conocer las personas que  
36 desean incorporarse a esta función de la vida laboral, y que podríamos denominar como "**Perfil  
37 del Delegado / Delegada**". De este modo, además de los derechos y deberes establecidos  
38 para las personas afiliadas en los estatutos de **CCOO**, sería conveniente determinar los conte-  
39 nidos de una "**Carta de Compromiso**" para formar parte de las listas de Delegados y Delega-  
40 das de nuestro Sindicato. Una carta unificada para el conjunto de la Sección Sindical Estatal  
41 para conocimiento de todos y cuyos criterios han de servirnos de **orientación** a la hora de la  
42 búsqueda de candidatos/as y la posterior aprobación de las listas electorales. Así pues, este Perfil  
43 del Delegado / Delegada ha de ser coherente con la "Carta de Compromiso" que se propone al Plena-  
44 rio como Resolución y que aparece como Anexo a las Propuestas del área de Acción Sindical.

45 En relación al **Sistema de Retribuciones Complementarias** del Popular, continuaremos exi-  
46 giendo su cambio, de modo que esas retribuciones se conviertan en universales, equitativas,  
47 transparentes y acordadas con la Representación de los Trabajadores. Un nuevo sistema que  
48 establezca también criterios equitativos y transparentes acerca de las retribuciones percibidas  
49 por la venta de inmuebles, circunstancia que está generando problemas en las oficinas. Sólo  
50 mediante el acuerdo con la Representación de los Trabajadores podrá evitarse la modificación  
51 unilateral, y por tanto arbitraria, de las retribuciones complementarias (como ha sucedido el año  
52 2015 con el Bonus).

1 En referencia a la **Responsabilidad Social Empresarial**, es obligado reconocer que no hemos  
2 conseguido que el banco reconozca a nuestro Sindicato como representante del grupo de inter-  
3 rés que configuran los empleados y empleadas, siendo éste nuestro principal reto para poder  
4 incidir en esta materia. Por otra parte, hemos visto con preocupación cómo cambiaba su nom-  
5 bre en el Popular, pasando a denominarse Responsabilidad Corporativa. Cambio éste que ca-  
6 be entender como no gratuito por parte del banco. Aún con este escenario, debemos profundi-  
7 zar en todo lo relativo a la Responsabilidad Social Empresarial, orientando nuestra acción sin-  
8 dical para incidir en ella, tal y como se desarrolla en las propuestas de la secretaría correspon-  
9 diente y en las de Previsión Social Complementaria.

6 En 2015 se cumplieron veinte años de la histórica Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer  
7 celebrada en Beijing, China, donde se establecieron una serie de objetivos ambiciosos para  
8 promover la **igualdad de género** a nivel mundial. La realidad nos muestra que efectivamente  
9 se han conseguido avances en determinados aspectos, pero de momento la igualdad real entre  
10 géneros es una tarea pendiente de nuestra sociedad. La organización social y laboral en la que  
11 vivimos, basadas en esquemas obsoletos, dificulta e incluso impide poder hablar de igualdad  
12 efectiva. Hasta que la igualdad entre géneros sea un realidad inherente de nuestra sociedad,  
13 desde **CCOO** no cesaremos en trabajar para ello. Así pues, en el área de igualdad propondre-  
14 mos medidas dirigidas a la corresponsabilidad en la conciliación de la vida personal y laboral, y  
15 debemos conseguir que nuestro Plan de Igualdad esté dotado de medidas que garanticen una  
16 efectiva igualdad de oportunidades, mediante acciones positivas, medidas correctoras en la  
17 promoción y selección, establecimiento de criterios igualitarios para la promoción, etcétera.  
18 Asimismo, **CCOO** es un sindicato de clase, comprometido con la defensa de todos los trabaja-  
19 dores y trabajadoras, sin hacer distinción de su género, edad u origen, y tampoco en función de  
20 su orientación o identidad sexual. Por esta razón, trabajaremos en la línea de hacer visibles las  
21 conductas y actitudes que discriminen a las personas en función de su opción e identidad se-  
22 xual, lo cual muchas veces se oculta en el mundo laboral. Entendemos que la Negociación Co-  
23 lectiva es un instrumento esencial para avanzar en los derechos de lesbianas, gays, personas  
transgénero y bisexuales en el ámbito laboral. La prevención activa contra las discriminaciones  
es uno de los trabajos más importantes en la lucha por la igualdad, por lo tanto trabajaremos  
para que los Acuerdos Laborales ya firmados, y los que podamos suscribir en el futuro, atien-  
dan los derechos de las personas de este colectivo LGTB.

15 Es preciso reconocer la existencia de nuevas necesidades en el área de **Formación**, pues el  
16 entorno cambiante en el que nos encontramos ha determinado la creación de puestos de trabajo  
17 con características que comportan nuevos requisitos formativos. Hemos de identificar, por tanto,  
18 las necesidades formativas que los tiempos demandan y asegurar que la formación llegue a to-  
19 dos los trabajadores que la precisen. Así pues, deberemos examinar exhaustivamente los planes  
20 de formación que presenta el banco, vigilando el equilibrio de género en la participación de las  
21 acciones formativas y proponiendo, cuando sea el caso, todas aquellas iniciativas que conside-  
22 remos oportunas para complementar los planes de formación ofrecidos por la empresa. Habre-  
23 mos de promover, por tanto, reuniones con el área de formación del Banco tanto para participar  
en el seguimiento de los planes de formación como para procurar su mejor. Deberemos, así  
mismo, iniciar conversaciones para crear una comisión paritaria sobre formación donde poder  
tratar todos los temas relativos a la formación en el Popular.

20 Asimismo, los cambios tecnológicos introducidos en los últimos años para la realización de  
21 **formación on-line** han significado un avance importante y una apuesta por la utilización de las  
22 nuevas tecnologías en el ámbito formativo. Ahora bien, el uso de plataformas tecnológicas  
23 ofrece ventajas, pero también inconvenientes que las plantillas están empezando a sufrir con el  
uso de cápsulas formativas y su compatibilización con el incremento de cargas de trabajo en  
las oficinas y otras presiones, como las existentes para la consecución de objetivos. Así pues,  
el trabajo a desarrollar para una buena utilización de estas plataformas tecnológicas pasa por  
exigir al banco una planificación de acciones formativas que se adecue a la realidad de los



1 puestos de trabajo, e insistir en que su realización sea en horas laborales mientras no se permita una flexibilidad real de la jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras.

2 Por otro lado, el apoyo y seguimiento a los y las compañeras en los **exámenes de capacita-**  
3 **ción** es una de las tareas que continuaremos realizando,. La experiencia en estos últimos años  
4 ha sido muy positiva, pues ha supuesto un acercamiento a estas personas y unos buenos re-

5 En cuanto a la **comunicación** con las Afiliadas y Afiliados, debemos promover una mejor in-  
6 formación y participación de los mismos en nuestra actividad sindical. Para ello, se hace indis-  
7 pensable que obtengamos sus direcciones personales de correo electrónico, de modo que po-  
8 damos disponer de un contacto esencial y básico, además de confidencial, para estos menes-  
9 teres. En este período, además, debemos ser capaces de dinamizar nuestra presencia en las  
10 redes sociales. Mantener nuestra página web actualizada permanentemente, así como las  
11 cuentas de Facebook y Twitter es prioritario. Nos marcamos también como objetivo el cambio  
12 de formato del boletín Contrapunto.

13 En relación con las **empresas participadas** por el Popular, hay que decir que en los últimos  
14 años se han producido diversas operaciones corporativas que han llevado a la creación de al-  
15 gunas de ellas, como sucedió con el antiguo Centro de Reclamaciones e Incumplimientos, o la  
16 Unidad de Negocios Especializada, por ejemplo. Debe ser nuestro propósito elaborar un mapa  
17 detallado de esas empresas, continuando con un trabajo de sindicalización de las mismas.,  
18 comenzando por el incremento de la afiliación que fomente la creación de candidaturas de  
19 **CCOO** en futuros procesos electorales. Asimismo, continuaremos colaborando con nuestra  
20 Federación en todo aquello que tenga que ver con las condiciones laborales de las empresas  
21 subcontratadas por el Popular.

22 Especial atención y seguimiento deberemos realizar en los **Servicios Centrales**, particular-  
23 mente en Madrid y de modo principal en las oficinas que ahora se ubican en el edificio de la  
24 calle Abelas y aquellas que se trasladarán a la nueva sede corporativa del Banco cuya inaugu-  
25 ración está prevista para 2017. Es importante el número de empleados y empleadas en estos  
26 Servicios Centrales, con unas características de sus puestos de trabajo que son algo diferentes  
27 a las que podemos encontrar en la red de sucursales y, por tanto, con una problemática propia.  
28 Por ello, nuestra acción sindical debe seguir centrada en un seguimiento detallado de sus con-  
29 diciones laborales y en un acercamiento de **CCOO** a estos trabajadores y trabajadoras.

30 En el área de **internacional**, retomaremos las negociaciones para la constitución del Comité de  
31 Empresa Europeo, dado que Banco Popular cumple con los requisitos para su constitución..  
32 Con el apoyo de nuestra Federación acometeremos este objetivo, algo relegado a un segundo  
33 plano en estos últimos años por la prioridad de atender las operaciones corporativas que se  
34 han ido sucediendo. No hemos de olvidar que la expansión internacional del Popular es un ob-  
35 jetivo estratégico, por lo cual puede ser cada vez mayor la necesidad de crear este Comité de  
36 Empresa Europeo.

19

20

21

22

23

## 1 ORGANIZACIÓN

### 2 COMPOSICIÓN DE LA SECCION SINDICAL ESTATAL

3 La Sección Sindical Estatal de Comisiones Obreras en el Grupo Banco Popular está formada por el conjunto de Afiliados y Afiliadas de Grupo Banco Popular, que se organizan, siempre que sea posible, en Secciones Sindicales de Comunidad Autónoma. Estas Secciones Sindicales tendrán su Secretaría General y su Comisión Ejecutiva propias, adaptando estos órganos, como es lógico, a sus necesidades y posibilidades.

6 Las Secciones Sindicales de Comunidad Autónoma asumirán la acción sindical específica derivada de la realidad laboral en su ámbito, según los criterios y acuerdos adoptados por los órganos correspondientes de la Sección Sindical Estatal.

8 Las funciones fundamentales de las Secciones Sindicales autonómicas serán: organizar a los trabajadores y trabajadoras, asumir la defensa de sus intereses, extender la afiliación y potenciar la labor sindical, todo ello en permanente coordinación con la Sección Sindical Estatal, a cuya Secretaría de Organización deberán comunicar la convocatoria y el orden del día de sus reuniones, con el fin de garantizar la posible asistencia de miembros de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal.

### 11 FINES Y OBJETIVOS DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL

12 Definir y concretar la acción a desarrollar en su marco de actuación, en coherencia con la política global aprobada por la Confederación Sindical de **CCOO**, por la Federación de Servicios y por la Agrupación Estatal del Sector Financiero.

13 Dirigir la acción sindical en Grupo Banco Popular, implicando al conjunto de sus estructuras en las actuaciones y negociaciones que se lleven a cabo sobre la problemática laboral que afecte al conjunto de la plantilla en el Grupo Banco Popular.

14 Extender la afiliación y organización en todo el marco geográfico y funcional de Grupo Banco Popular. Buscar la homogeneización de las condiciones de trabajo en todas las oficinas o departamentos, en relación con el Convenio Colectivo o los acuerdos de empresa.

16 Abrir cauces de negociación con la empresa en los distintos niveles territoriales, para la acción sindical a desarrollar en cada ámbito. La integración y colaboración de las Secciones Sindicales de Comunidad Autónoma con la Sección Sindical Estatal es la norma que preside la relación entre ellas para una mayor coordinación del trabajo sindical en la empresa.

18 Dirigir o asesorar los procesos electorales que afecten en su ámbito en coordinación con la Agrupación del Sector Financiero y la Federación de Servicios de **CCOO**.

### 19 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE DIRECCION

20 La Sección Sindical Estatal contará con los órganos de dirección que más abajo se relacionan, cumpliendo todos ellos con los Estatutos Federales y Confederales en lo referente a la proporcionalidad de género.

#### 21 Plenario Estatal

Es el órgano máximo de deliberación y decisión de la Sección Sindical Estatal.

22 Se constituirá con los Delegados y Delegadas al Plenario que elijan las Asambleas de Afiliados y Afiliadas de las diferentes Comunidades y Ciudades Autónomas.

23 Se reunirá, de forma ordinaria, cada cuatro años, y de forma extraordinaria, a instancias de la mayoría del Consejo, de la Ejecutiva o de un tercio de la afiliación.

1 El sistema de representación será proporcional a la afiliación, garantizando la presencia  
2 de la totalidad de las Secciones Sindicales constituidas en las Comunidades y Ciudades  
3 Autónomas, con clara voluntad de dar representación a aquellas que no se han constitui-  
do porque el volumen de afiliación no lo permite. Será la Comisión Ejecutiva Estatal la  
que apruebe los criterios de composición y los presente al Plenario.

4 A efectos de elaboración de las normas y reglamentos del Plenario, los datos de afiliación  
5 serán los que certifique la Secretaria de Organización de la Federación de Servicios a la  
fecha que proceda.

6 El Plenario de la Sección Sindical se celebrará, siempre que sea posible y los recursos lo  
7 permitan, en un lugar diferente cada vez, procurando de esta forma su descentralización.

### 8 **Consejo Estatal**

9 Es el máximo órgano de dirección, de debate y de decisión de la Sección Sindical Estatal  
entre Plenarios. En cada Plenario se determinará el número de personas que conforma-  
rán el Consejo y la distribución territorial de las mismas, que será proporcional a la afilia-  
ción. También decidirá el Plenario los plazos para constituir el Consejo, cuyas personas  
serán elegidas en cada ámbito territorial por los Afiliados y Afiliadas de cada una de ellos.

10 Cualquier variación significativa de la afiliación (por ejemplo, por la absorción de otra en-  
11 tidad) se contemplará por el Consejo, aprobándose en el seno del mismo los criterios y el  
nuevo número de personas que lo conforman, ajustando así la representatividad de los  
distintos territorios. Asimismo, si se produjera alguna baja por cualquier causa, se sustitui-  
rá por la persona que se elija en el ámbito afectado.

12 El Consejo de la Sección Sindical Estatal se reunirá de forma ordinaria una vez al año y  
de forma extraordinaria cuando lo convoque la Comisión Ejecutiva, un tercio de los  
13 miembros de aquél o un tercio de la afiliación de la Sección Sindical Estatal.

14 La elección de los miembros del Consejo Estatal se hará de acuerdo con los siguien-  
tes criterios:

- 15 • En las Comunidades y Ciudades Autónomas a las que corresponda una persona  
representante, podrá presentarse la candidatura de cualquier Afiliado o Afiliada que  
lo desee, debiendo contar con el apoyo del 10 % de la afiliación de su Comunidad.
- 16 • En las Comunidades Autónomas a las que corresponde más de una persona re-  
presentante, deberán presentarse listas completas, cerradas y respaldadas por el  
10% de la afiliación correspondiente al territorio, siguiendo las normas estableci-  
das por la Federación de Servicios.
- 17 • Las candidaturas, con las firmas de respaldo, serán enviadas a la Sección Sindical  
Estatal, según modelo que se facilitará por la misma.
- 18 • En las Comunidades Autónomas donde sólo hubiera un candidato o lista, no sería  
preciso efectuar votación alguna.
- 19 • Quienes pertenezcan a la Comisión Ejecutiva Estatal tendrán preferencia en sus  
territorios para formar parte del Consejo Estatal.
- 20 • El Secretario o la Secretaria General serán integrante nato del Consejo Estatal.
- La fecha tope para tener elegidas las personas que integran el Consejo Estatal y  
comunicarles su nombramiento será la que haya sido establecida por el Plenario.

### 21 **Comisión Ejecutiva**

22 Es el órgano de dirección y toma de decisiones de la actividad cotidiana de la Sección  
Sindical. 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  
23 conformidad con las normas del propio Plenario.

1 Las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva serán componentes natas del Consejo  
de la Sección Sindical Estatal.

2 Su composición tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- 3 ● 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.
- 5 ● Representación proporcional a la afiliación en cada uno de los territorios.

6 Se celebrará reunión ordinaria de la Comisión Ejecutiva cada tres meses. No obstante lo  
anterior, se considerará cumplido este requisito caso de celebrarse durante el trimestre  
de que se trate, reunión del Consejo o Comisión Ejecutiva extraordinaria. Se procurará en  
7 todo momento celebrar la sesión de la Comisión Ejecutiva en fecha y hora a la que pue-  
dan acudir la totalidad de personas integrantes de la misma.

8 Podrá convocarse reunión extraordinaria de la Comisión Ejecutiva cuando así lo estime  
conveniente la Secretaría General, o cuando así lo solicite formalmente un mínimo de un  
tercio de componentes de la Comisión Ejecutiva.

9 El Orden del Día lo establecerá, si la reunión es ordinaria, la Secretaría General, y se ha-  
rá llegar a todas las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva con la suficiente ante-  
lación, así como también toda la documentación de trabajo relacionada con los puntos a  
10 tratar. Cuando se trate de una reunión extraordinaria el Orden del Día lo confeccionarán  
aquellas personas que la convoquen.

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

### **Secretaría General**

13 Su titular será la persona elegida por el Plenario de la Sección Sindical Estatal y será repre-  
sentante oficial de la Federación de Servicios y ante ella de la Sección Sindical Estatal. Actúa  
14 bajo acuerdo colegiado de la Comisión Ejecutiva, del Consejo y del Plenario. Podrá delegar  
sus funciones representativas en otras personas integrantes de la Comisión Ejecutiva.

### **FUNCIONES Y COMPETENCIAS:**

#### **Del Plenario:**

- 17 ● Elegir a la persona que ostentará la Secretaría General, y al número de personas  
integrantes de la Comisión Ejecutiva.
- 18 ● Aprobar el número de personas que formarán el Consejo de la Sección Sindical  
Estatal, la distribución de las mismas y los plazos de su constitución.
- 19 ● Diseñar y aprobar las políticas a desarrollar, referentes a la acción sindical, orga-  
nización e implantación del Sindicato en el ámbito de actuación de la Sección Sin-  
dical Estatal, dentro de las directrices emanadas de los órganos de dirección de la  
Federación de Servicios.

#### **Del Consejo:**

- 21 ● Definir y concretar las políticas a desarrollar, referentes a la acción sindical, orga-  
nización e implantación del Sindicato en el ámbito de actuación de la Sección Sin-  
dical Estatal, dentro de las directrices emanadas del Plenario y de los órganos de  
22 dirección de la Federación de Servicios.
- Aprobar el presupuesto y los balances anuales financieros.
- 23 ● Aprobar su reglamento de funcionamiento.
- Nombrar sustituto/a en caso de vacante en la Secretaría General.

- 1           ● Levantar acta de todas sus reuniones, que será enviada a todas las personas que lo integran, a las organizaciones de la Sección Sindical Estatal y a la Agrupación Estatal del Sector Financiero.
- 2

3           **De la Comisión Ejecutiva:**

- 4           ● Dotarse de las personas suficientes para que se hagan responsables de desarrollar las tareas asumidas por la Sección Sindical Estatal.
- 5           ● 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.
- 6           ● Dirigir la política sindical aprobada por el Plenario.
- 7           ● Deliberar y tomar las decisiones necesarias, entre reuniones del Consejo.
- 8           ● Impulsar y llevar a cabo las funciones encomendadas por los Congresos de la Federación de Servicios.
- 9           ● Dotarse de presupuesto anual de finanzas y presentar balances.
- 10          ● Elaborar y aprobar las Normas, Reglamento y Ponencias del Plenario, nombrando, si fuera necesario, las oportunas comisiones encargadas de ese trabajo.
- 11          ● Estar presente, cuando se considere oportuno y a través de las personas designadas para ello, de entre sus integrantes, en cualquier reunión (Ejecutiva, Asamblea de Afiliación, etc.) convocada por las Secciones Sindicales de Comunidad Autónoma.
- 12          ● Elegir sustituto o sustituta en caso de vacante en la Secretaría General, de forma transitoria hasta la celebración de un Consejo de la Sección Sindical Estatal, que deberá celebrarse en el tiempo máximo de seis meses desde que se haya producido dicha elección.
- 13          ● Recibir la información que las empresas trasladan periódicamente sobre datos generales de plantilla, formación y demás.
- 14          ● Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva.
- 15          ● Designar a los Delegados y Delegadas Sindicales que correspondan a la Sección, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, L.O.L.S, así como de acuerdo con los pactos para su aplicación en las empresa, cuando éstos establezcan también la segunda de estas figuras.
- 16          ● Informar del crédito horario de la Sección Sindical Estatal.
- 17          ● Levantar acta de todas sus reuniones, que será enviada a todas las personas que integran la Comisión Ejecutiva.

18          **De la Secretaría General:**

- 19          ● Representar al conjunto de la afiliación ante la empresa, a todos los efectos.
- 20          ● Representar al conjunto de la Afiliación ante las Secciones Sindicales de otros sindicatos.
- 21          ● Realizar las funciones de representación ante la empresa que le sean encomendadas por la Federación de Servicios, la Agrupación Estatal de Servicios Financieros y/o la Sección Sindical Estatal.
- 22          ● Tomar las iniciativas precisas con objeto de garantizar que la Sección Sindical Estatal desarrolle adecuadamente las funciones que le competen y, muy especialmente, los aspectos referidos a la relación permanente y fluida con las distintas estructuras de la Organización.
- 23          ● Garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas por la Sección Sindical Estatal.
- Coordinar el trabajo de los Delegados y Delegadas de la Sección Sindical Estatal.
- La persona designada para la Secretaría General preside las reuniones de la Comisión Ejecutiva y del Consejo.

1        **NORMAS PARA LAS REUNIONES DE LOS ÓRGANOS:**

2        Se adjuntará siempre, a la convocatoria del órgano que se trate, el Orden del Día corres-  
3        pondiente.

4        Antes de su convocatoria oficial, las reuniones deberán ser comunicadas a la Secretaría  
5        General de la Agrupación Estatal de Sector Financiero, a efectos de garantizar su posible  
6        asistencia.

7        Las convocatorias de las reuniones, con el Orden del Día, se enviarán a la Agrupación  
8        Estatal del sector Financiero.

9        A las reuniones de los órganos de la Sección Sindical Estatal podrán asistir las personas  
10       integrantes de la Comisión Ejecutiva Estatal de la Federación de Servicios, así como las  
11       de la Agrupación Estatal del Sector Financiero.

12       Se levantará acta de todas las reuniones, que estará a disposición de la Agrupación Esta-  
13       tal del Sector Financiero y de la Federación de servicios.

14       **RECURSOS DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL:**

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

22       Las horas puestas a disposición, conformaran el banco de horas o crédito horario de la  
23       Sección Sindical de **CCOO** en Grupo Banco Popular y será la Sección Sindical Estatal, a  
24       través de la Secretaría de Organización, la encargada de distribuir dichos recursos, bus-  
25       cando el necesario consenso para atender todas las necesidades organizativas y afiliati-  
26       vas que se producen en los diferentes territorios.

27       **ESTATUTOS DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL:**

28       La Sección Sindical Estatal se regirá, además de por el contenido del presente documen-  
29       to, por la normativa establecida en los Estatutos de la Federación de Servicios de Comi-  
30       siones Obreras y de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.



## 1 AFILIACIÓN

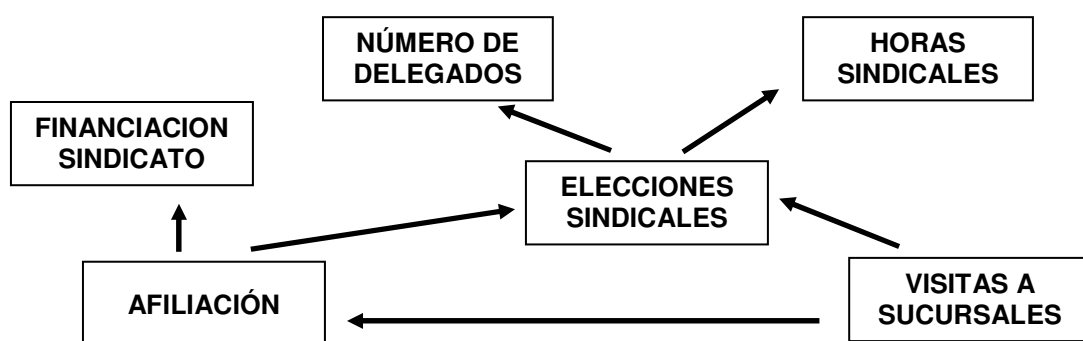
2 Ya en el Plenario de Constitución de la Agrupación Estatal del Sector Financiero se establecía  
3 como uno de los objetivos prioritarios **mantener la afiliación como objetivo permanente** y  
4 palanca imprescindible para llevar a cabo con éxito los otros objetivos (mantenimiento de em-  
5 pleo, negociación colectiva, elecciones sindicales y defensa de la profesionalidad de los traba-  
6 jadores del sector).

6 No vamos a descubrir aquí la importancia de la afiliación. Pero sí vamos a recordar lo determi-  
7 nante que ésta es tanto para la financiación de nuestra actividad sindical como para la conse-  
8 cución de buenos resultados en las Elecciones Sindicales. Económicamente, la afiliación es  
9 básica para que la actividad sindical pueda seguir desarrollándose a unos niveles mínimos y  
10 suficientes para que podamos estar junto a los compañeros en sus puestos de trabajos a trav-  
11 és de las visitas. Un buen porcentaje de afiliación es igualmente determinante ante unas Elec-  
12 ciones Sindicales, puesto que nos garantiza contar con Delegados y Delegadas que luego van  
13 a formar parte de comités, comisiones de control, equipos de negociación colectiva, etc. En  
14 base a los resultados de las Elecciones Sindicales también se computa el número de horas  
15 sindicales, que es una herramienta imprescindible para nuestro trabajo.

10 Y hemos mencionado que nos permite “estar junto a los compañeros en sus puestos de traba-  
11 jos a través de las visitas”. Y es que esto es una de las piezas fundamentales para conseguir la  
12 afiliación. Lo que últimamente se viene llamando “sindicalismo de proximidad”.

11 Y no es más que hacer sentir a los compañeros, mediante las visitas periódicas, que nos tienen  
12 cerca para cuantos problemas puedan surgirles; que estamos trabajando para que sus condi-  
13 ciones de trabajo sean mejores; que nos tienen a su disposición para escucharles en aquellas  
14 situaciones difíciles que les surjan...

13 En definitiva, podemos establecer la importancia de las visitas a las sucursales como motor de  
14 la afiliación y potenciador del incremento de votos en las Elecciones Sindicales, piezas funda-  
15 mentales para la financiación del Sindicato, para conseguir el mayor número posible de Dele-  
16 gados y Delegadas, y, por tanto, para repartir el máximo número de horas sindicales.



21 Hemos visto en el Informe de Gestión cómo en Banco Popular hemos salvado los muebles du-  
22 rante estos últimos cuatro años con respecto a la afiliación. Pero esto no ha sido homogéneo  
23 en todas las Secciones Sindicales del territorio nacional. Por ello no podemos quedarnos de  
24 brazos cruzados y ver cómo en algunas zonas la afiliación va retrocediendo. Tenemos que po-  
25 nernos manos a la obra para paliar esos decrecimientos y, a ser posible, para que los índices  
26 de afiliación sean positivos.

27 Por ello, como compromiso para los próximos cuatro años, en este Cuarto Plenario propone-  
28 mos que se asuma por cada Sección Sindical un aumento neto de la afiliación a razón de un

1 3,00% anual sobre el número de afiliados del año anterior, siendo el objetivo al final del cua-  
2 trienio, mantener como mínimo una afiliación del 20% de la plantilla en cada uno de los territo-  
rios. En documento complementario a esta propuesta de Afiliación se detalla nuestra propuesta

### 3 **ASESORÍA JURÍDICA**

5 Nuestro objetivo para el siguiente periodo consiste en seguir atendiendo las necesidades de  
6 información de nuestros compañeros afiliados, plantear cuantas cuestiones se precisen tanto  
7 ante los responsables de nuestra Entidad como ante Inspección de Trabajo y mediar en todos  
aquellos conflictos en los que sea requerida nuestra presencia.

### 8 **FINANZAS**

9 En ningún caso, el desarrollo de la actividad sindical debe suponer un costo para el bolsillo de  
10 los Delegados, así que la Sección Sindical se hará cargo del importe correspondiente en los  
11 casos puntuales en que la financiación de algún viaje, asistencia a reuniones u otros gastos  
necesarios para nuestra acción sindical no fuera costeada por el banco, por la organización  
territorial o sectorial del Sindicato.

12 En el primer trimestre del año, el Área de Finanzas facilitará a todos los componentes de la  
Comisión Ejecutiva el balance de ingresos y Gastos y el Balance de Situación de Cuentas de la  
Sección Sindical Estatal del Grupo.

13 La venta de participaciones de lotería nacional, como vía de ingresos para la organización, es  
14 un compromiso de esta Sección Sindical Estatal y de toda la organización de **CCOO** en el Gru-  
po Banco Popular.

### 15 **IGUALDAD**

16 El objetivo continúa inamovible: la consecución de la efectiva igualdad entre hombres y muje-  
17 res. Para ello contamos con el desarrollo del camino emprendido con el Plan de Igualdad en  
diciembre de 2008, prorrogado tácitamente año tras año.

18 Incluir medidas:

- 19 ■ Introducción de un compromiso de traslado prioritario a aquellos/as empleados/as que  
lo soliciten por motivos de conciliación.
- 20 ■ Instauración de Traslados temporales.
- 21 ■ Desarrollo de la Cuota Cero en préstamos para los supuestos de excedencia recogidos  
en el Plan de Igualdad.
- 22 ■ Negociación de un Acuerdo que desarrolle la carrera profesional del Delegado Sindical,  
ya que también hay una clara desigualdad.

22 Como se comentaba en el Informe de Gestión, dentro del capítulo de Igualdad, en junio del año  
23 2015 **CCOO** participó en una Conferencia en Viena sobre Brecha Salarial por razón de Género  
en el sector financiero. Pues bien, desde la Secretaría de Igualdad seguiremos participando  
activamente en el equipo internacional que se creó, con fondos de la Unión Europea, para se-  
guir avanzando en la disminución de la brecha salarial.



## 1 **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

- 2 • Establecer un marco de dialogo con empresa en esta materia a través de su reconocimiento como grupo de interés.
- 3 • Seguir trabajando en la línea de objetivos de RSE de disminución de la brecha salarial de genero, conjuntamente con Igualdad.
- 5 • Denunciar las diferencias salariales habidas así como su falta de transparencia.
- 6 • Incluir la política medioambiental, ya que el Popular ha mostrado su especial preocupación por este ámbito, llegando a incluirlo como condicionante para el cobro de Bonus por los trabajadores, la Movilidad Sostenible, que ayudaría a una política de RRHH que tuviera en cuenta la cercanía al domicilio del trabajador o las opciones de transporte público para reducir la contaminación, ayudando así a la reducción de la contaminación.

## 8 **PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

9  
10 Estos últimos años 2012, 2013, 2014 y 2015 se han producido muchos cambios en el Plan de Pensiones como ya se ha detallado en el Informe de Gestión. Es por tanto el momento de consolidarlos, sin renunciar por ello a continuar introduciendo nuevos elementos con relación a temas como Inversión Socialmente Responsable o el ejercicio de los derechos políticos inherentes a las inversiones del Fondo de Capitalización, esto es el derecho a participación en Juntas de accionistas, por ejemplo, cuando nos corresponda y a continuar reivindicando mejoras en las aportaciones del colectivo B.

13 Además de continuar trabajando en el correcto cumplimiento de lo pactado y la mejora de las condiciones, es importante también mejorar la percepción y el conocimiento que tienen del Plan, sobre todo las personas pertenecientes al colectivo B (ingresados en banca con posterioridad al 8/03/1980) y para ello y para informar a los partícipes y beneficiarios en general, hemos de mejorar la información a partícipes y beneficiarios, tanto la procedente de la Gestora, como información de elaboración propia.

15 Así como cuando hablamos de plantilla anterior a 1980 (colectivo A), sus componentes tienen bastante clara la importancia del Plan de Pensiones, son muchas las personas del colectivo B que desconocen sus derechos más allá de lo que es la aportación anual y desde el Sindicato tenemos que corregir esta deficiencia y este es uno de nuestros objetivos a corto plazo. Estamos hablando de temas tan importantes como el derecho a complemento de invalidez a añadir al importe del capital que tengan acumulado en el Plan y otros.

18 Otro aspecto en el que nos proponemos incidir a corto y medio plazo es la implantación de las Prácticas de Buen Gobierno. Trabajar bien y con transparencia no ha de ser solo una cuestión de buena voluntad, sino una práctica habitual, conocida y obligatoria.

## 20 **SALUD LABORAL**

21 La actual puesta en marcha de un plan de **reforma de oficinas** hace necesario insistir en nuestra idea de cerrar éstas durante las obras, al objeto de eliminar los riesgos. Si bien esta medida no ha sido considerada por la Dirección del banco, desde **CCOO** exigiremos el cumplimiento estricto de los protocolos de seguridad.

23 Hemos de seguir trabajando en la resolución de los **riesgos laborales** encontrados en las evaluaciones, en los plazos que se determinan en el propio modelo de identificación, así como en

1 la mejora de los reconocimientos médicos, que deben adaptarse a las características del puesto de trabajo de cada empleado y empleada.

2 En cuanto a las medidas propuestas sobre el estado de **salud psicosocial** de la plantilla (gestión del tiempo, de conflictos, de liderazgo de equipos, etcétera) son básicamente de carácter  
3 formativo e informativo, pero en **CCOO** entendemos que debe incidirse igualmente en la organización del trabajo y en los recursos existentes en las oficinas, restringiendo además las prolongaciones de jornada, los ritmos de trabajo y las exigencias en los objetivos. Deberemos  
5 también verificar de manera regular que estas medidas de salud psicosocial sean adecuadas al trabajo que realiza cada persona de la plantilla, de forma que se garantice su seguridad y salud, llevando a cabo encuestas al respecto en plazos no mayores de cinco años.

## 7 **COMUNICACIÓN**

8  
9 Enviar y recibir información sindical a través de la intranet corporativa del Popular, por medio principalmente del correo electrónico, viene hoy por hoy dependiendo de la potestad de la Dirección de la entidad. No deberíamos descartar, por tanto, un Acuerdo Laboral que en el futuro nos permita un adecuado reconocimiento del derecho a informar y ser informado acerca de los  
10 asuntos que nos competen. Para ello, sería necesario convenir un uso del correo electrónico en el Grupo que permita que el citado derecho sea normalizado, así como pactar el acceso en condiciones apropiadas a la web de **CCOO** a través de la intranet corporativa de nuestra empresa e, incluso, la mejora del acceso al Tablón de Anuncios virtual.

12 Además, debemos mantener y mejorar en lo posible nuestra página web y el correo electrónico externo a dicha intranet corporativa del banco, medios ambos que resultan imprescindibles para nuestra acción sindical. Todo ello desarrollando, igualmente, nuestra presencia en las redes  
13 sociales (Facebook, Twitter...) cada vez más utilizadas para el intercambio de información por parte de un número creciente de usuarios. Nuestro boletín Contrapunto, además, debe ser objeto de mejoras en su formato.

15 Por otro lado, hemos de seguir prestando ayuda a los ámbitos de nuestro Sindicato en el Grupo que tienen limitadas posibilidades de confeccionar circulares u otros documentos, lo cual suele coincidir con una menor incidencia de nuestra organización en la correspondiente empresa o zona geográfica. Editar circulares aludiendo a sus circunstancias laborales específicas será  
16 una forma de acrecentar la presencia de **CCOO** y sentar las bases para una mejora en los derechos de los trabajadores.

17

18

19

20

21

22

23

## ANEXO a las Propuestas de Acción Sindical

El **Perfil del Delegado / Delegada** que a continuación se propone como Resolución al Plenario se conforma como una "Carta de Compromiso" aceptada por quienes componemos la Sección Sindical de **CCOO** en el Grupo Banco Popular y mediante la cual este Sindicato debe:

- Aspirar a contar con personas **honestas y generosas en sus actuaciones, además de las mejor cualificadas** para ejercer la Representación de los Trabajadores.
- Mantener, como máxima prioridad, la **defensa de los compañeros y compañeras** a quienes representamos, **priorizando sus intereses** por encima de otras consideraciones de carácter ideológico o personal.
- Garantizar **confidencialidad y discreción** en el desempeño de las funciones del Delegado o Delegada. Cualquier información que se maneje sin la debida confidencialidad puede verse afectada por la Ley de Protección de Datos, o incluso derivar en situaciones que pongan en peligro la estabilidad laboral de la persona a la que asistimos. Los Delegados de **CCOO** deben ser personas escrupulosas con la información disponible, sabiendo valorar en cada momento el ámbito donde se utiliza.
- Contar con Delegados y Delegadas que resulten un **ejemplo de buen compañerismo y profesionalidad**, fomentando activamente el dialogo y la buena convivencia. Nuestro comportamiento y actitud deben ser coherentes con aquello que el Sindicato propugna y defiende.
- Asegurar una **formación sindical** que proporcione conocimientos y habilidades exigibles para una adecuada asistencia a los trabajadores. Por ello, la asistencia a los cursos de formación sindical que convoque la Sección Sindical o nuestra Federación ha de ser obligatoria para todos los Delegados.
- Preservar como norma la asistencia a la plantilla en su puesto de trabajo. Consecuentemente el contacto directo con los trabajadores mediante las **visitas a oficinas** es una actividad intrínseca a las funciones del Delegado y uno de los principios de la acción sindical de CCOO en el Grupo Banco Popular.
- Disponer del compromiso de sus Delegados y Delegadas para asistir a las **reuniones sindicales** que se convoquen, pues resulta imprescindible para debatir nuestra acción sindical y para disponer de la información correcta para ejercer las funciones de representación.
- Poder distribuir el **crédito horario** de los Delegados con criterios que deberán ser aprobados por la Comisión Ejecutiva y cuyo uso esté sometido a revisión constante por parte de los responsables de la Sección Sindical.
- Contar con Delegados y Delegadas que **atiendan y secunden las acciones** que **CCOO** convoque o establezca, **respetando las decisiones** tomadas por los órganos sindicales en cada ámbito.