

Buenos días,

Si quieres compartir el análisis como me decías. Para que todos los empleados entiendan la propuesta y sus beneficios, es útil compararlo con el sistema tradicional que, por desgracia, es el que todos conocemos.

Aquí están los pilares que lo cambian todo:

Pilar 1: El Poder de Decisión (El Voto Vinculante)

En el sistema tradicional: Se vota a unos representantes cada 4 años y se les da un "cheque en blanco". Y todos sabemos lo que pasa. Empiezan las reuniones a puerta cerrada, el silencio. Cuando un trabajador pregunta, le dicen que "están en ello". Cuando pide detalles, le dan la **información a medias tintas**, le cuentan solo la parte que interesa, o le dan un resumen sesgado para que parezca que han conseguido más de lo que han perdido. En el mejor de los casos, cuando ya lo han decidido todo, hacen una "asamblea informativa" que no es más que un teatro para "validar" una decisión que ya está tomada. La opinión del afiliado vale para aplaudir o, como mucho, para patalear.

Con Vuestro Sistema: Esto se ha terminado. El poder vuelve a la Asamblea:

- **Prohibido Firmar sin Permiso:** Los artículos 17 y 18 son un muro. El Secretariado (el equipo de gestión) tiene la **prohibición** de firmar nada importante (Convenios, EREs, cambios de jornada, salarios...) sin el permiso explícito de los afiliados. Son "mandados", no "jefes", ni "sabios" que interpretan lo mejor para todos.
- **Un Proceso de Voto Blindado (Art. 19):** ¿Y cómo se da ese permiso? No de cualquier manera:
 1. **Texto Íntegro:** Se acabó el "me han dicho que dice", el entregar documentos que explican solo lo que interesa, confusos, a medias... El Secretariado está **obligado** a dar el

texto completo del preacuerdo, junto con un informe detallado de todos los cambios, razones, etc..

2. **Debate Real:** Se convocan asambleas **solo para debatir**. Sin prisas, sin votaciones trampa. Para preguntar, entender y formarse una opinión.
3. **Voto Soberano y Secreto:** Se vota en **urna secreta** y en **jornada continua**, para que el compañero del primer turno, el del partido y el de la noche tengan exactamente el mismo poder.

- **El "Botón Nuclear" (Art. 22):** Si un Secretariado se salta esto y firma a traición, el acuerdo es **NULO** y los responsables cometen una **falta muy grave**.

El beneficio: Pasáis de ser espectadores pasivos a ser los **directores de la negociación**.

Pilar 2: Transparencia Total con las Horas Sindicales

En el sistema tradicional: Uno de los grandes "misterios" es: ¿en qué usan los "liberados" sus horas? El crédito horario es un derecho de los trabajadores para su defensa, pero a menudo se ve como un privilegio personal del representante.

Con Vuestro Sistema: Se ha encendido la luz. El **Artículo 16** es una revolución:

- **Rendición de Cuentas Obligatoria:** Todos los delegados están **obligados a rendir cuentas periódicamente** ante la Asamblea sobre el uso de su crédito horario sindical.

El beneficio: Se acaba el "liberado fantasma". Las horas sindicales se usarán para lo que son, y todos lo sabréis. Es un ejercicio de honestidad que genera confianza.

Pilar 3: Transparencia Total con el Dinero

En el sistema tradicional: Las finanzas de un sindicato son una "caja negra". El afiliado paga su cuota pero rara vez sabe en qué se gasta cada céntimo.

Con Vuestro Sistema: Habéis creado un sistema de "paredes de cristal":

- **Cuentas Claras (Art. 39):** El Secretariado debe presentar un informe de cuentas detallado cada año.
- **La Garantía (Art. 39):** Y aquí viene lo mejor, si la Asamblea, tras el debate, **rechaza las cuentas...** no queda en un simple enfado. El estatuto activa la **"realización obligatoria de una auditoría más exhaustiva"**.

El beneficio: El dinero de los afiliados es sagrado. Este sistema garantiza que cada céntimo está justificado, o se investiga.

Pilar 4: El Fin de la "Silla Atornillada"

En el sistema tradicional: Vemos "líderes" que se atornillan al cargo 10, 15 o 20 años. Se convierten en "dinosaurios", desconectados de la realidad del trabajador de base.

Con Vuestro Sistema: Los cargos son un servicio, no una propiedad:

- **Rotación Obligatoria (Art. 31):** **Ocho años** en el mismo cargo. **Doce años** en total... y de vuelta al llano. La rotación obliga a que siempre haya ideas nuevas y evita los vicios del poder.
- **La Excepción (Art. 32):** ¿Y si alguien es muy bueno y la gente quiere que siga? **No lo puede decidir él.** Lo tiene que pedir **la base (el 20% de los afiliados)**, y se tiene que aprobar por una mayoría blindada de **Dos Tercios (2/3)**. Se permite la excepción, pero se la ponéis muy difícil, que es como debe ser.

El beneficio: Tenéis un sistema que se renueva solo, garantizando que quien os representa es un compañero más, no un "profesional" del sindicalismo, que está completamente desconectado de la realidad de

todos los trabajadores.

Pilar 5: El "Escudo Anti-Venta" (Integridad)

En el sistema tradicional: Esta es la queja más amarga en todas las empresas. El "sindicalista" que empieza muy fuerte y, "casualmente", tras una negociación, consigue un ascenso o una mejora personal, y su lucha se apaga. Es la sospecha de la "compra" de voluntades.

Con Vuestro Sistema: Aquí os felicito. Habéis creado un muro, el **Artículo 14:**

- **Prohibido Ascender:** Si eres miembro del Secretariado (del equipo de gestión), tienes **PROHIBIDO** presentarte a cualquier ascenso o promoción interna.
- **O Plantilla, o Ascenso, y punto:** ¿Quieres presentarte a esa promoción? Eres libre. Pero el estatuto te obliga a **presentar tu dimisión irrevocable** ANTES de inscribirte.

El beneficio: Es la garantía absoluta de integridad. Quien os representa no puede ser "comprado" con un ascenso. O está al 100% con los compañeros, o está con su carrera personal. **Las dos cosas a la vez, se acabó.**

Pilar 6: El "Botón de Despido" (Responsabilidad)

En el sistema tradicional: Si un representante lo hace mal, te tienes que aguantar 4 años hasta las siguientes elecciones o como mínimo reunir una cantidad de firmas que prácticamente lo hace imposible.

Con Vuestro Nuevo Sistema: Habéis activado el control permanente:

- **Moción de Censura (Art. 33):** ¿Un Secretariado no cumple? ¿No obedece a la Asamblea? No hay que esperar 4 años. Si solo el 30% de los afiliados firma, se activa una votación de moción de censura.

El beneficio: Los representantes saben que se deben a la Asamblea CADA DÍA, no solo cada 4 años.

Pilar 7: Un Sistema de Voto Limpio (Garantía Democrática)

En el sistema tradicional: ¿Quién cuenta los votos? ¿Los mismos que proponen el "Sí"?

Con Vuestro Nuevo Sistema: Habéis creado un sistema de árbitros neutrales:

- **Mesas Electorales (Art. 23):** En cada votación importante, se crea una Mesa Electoral de voluntarios, la cual se encarga de que la votación sea completamente neutral y limpia. Y no solo eso, los voluntarios reciben crédito horario de la bolsa de horas de la Sección Sindical para poder ser liberados ese día de sus funciones laborales.
- **El que Juega no es el Árbitro (Art. 23.b):** Aquí está la magia. Se **prohíbe** que los miembros del Secretariado o los candidatos formen parte de esa Mesa.

El beneficio: Es la garantía de un voto limpio. De que nadie vaya a vigilar lo que votas o dejas de votar, o te vaya a presionar. El resultado de la urna es sagrado e indiscutible.

Pilar 8: Unas Reglas de Juego Blindadas (Estabilidad)

Con Vuestro Nuevo Sistema: Habéis protegido vuestro propio contrato:

- **Un Muro de Acero (Art. 25):** Estos estatutos son vuestro tesoro. Por eso, para modificarlos, no basta cualquier mayoría. Habéis fijado el listón más alto: una **mayoría cualificada de Dos Tercios** ($\frac{2}{3}$).
- **Plan Anti-Caos (Art. 34 y 35):** Y si nadie se presenta a las elecciones, el sindicato no muere. Se activa una **Comisión**

Gestora temporal que tiene **PROHIBIDO** negociar nada importante y que solo puede convocar elecciones.

El beneficio: Habéis creado un sistema estable, que se protege a sí mismo de los "calentones" y que garantiza que las reglas del juego solo se cambian con un consenso abrumador.