

Organización, lucha, negociación y transformación

Del 22 al 24 de septiembre de 2026

Metaplan y construcción colectiva sindical frente a los desafíos políticos y tecnológicos del sector financiero



Tres días para fortalecer la participación, debatir los problemas del trabajo y convertir las necesidades de las y los trabajadores en organización y acción colectiva.



La participación se construye



Los días 22 y 23, el segundo taller de formación sindical sobre facilitación y técnicas de moderación tuvo como sede la Confederación Bancaria de Chile. La agenda articuló el rol de coordinación con ejercicios para la discusión colectiva y la elaboración de planes de acción.

El trabajo con Metaplan aporta herramientas para que las experiencias de los participantes puedan expresarse, ponerse en común y ordenarse. Su valor para el sindicato está en ampliar la participación y hacer visibles problemas que, de otro modo, pueden quedar dispersos o sin respuesta.

Coordinar un intercambio requiere escuchar, formular preguntas comprensibles y cuidar que la palabra circule. También exige reconocer las diferencias y ayudar a precisar qué preocupaciones comparten los trabajadores.

La formación en estas técnicas se vincula con una necesidad concreta de las organizaciones: contar con más dirigentes capaces de facilitar espacios democráticos y acompañar la construcción de propuestas.

La participación necesita un lugar, un método y la voluntad de escuchar.

Ordenar el debate para actuar



La agenda del 23 de septiembre incluyó ejercicios para la discusión colectiva y la elaboración de planes de acción. Por la tarde, el trabajo se orientó a preparar dinámicas y talleres con CSTEBA para la jornada del día siguiente.

Esa continuidad dio un propósito al aprendizaje de las técnicas: preparar un espacio de intercambio con dirigentes financieros de Chile. La moderación estuvo vinculada a la posibilidad de recoger experiencias, ordenar problemas y construir líneas de trabajo.

Pasar de las intervenciones individuales a una elaboración común requiere tiempo. Es necesario aclarar qué significa cada planteo, reconocer coincidencias y dejar visibles los asuntos sobre los que todavía existen diferencias.

Como orientación para el trabajo sindical, un plan de acción debe permitir identificar qué se quiere cambiar y qué pasos pueden darse. Definir responsables, tiempos de revisión y formas de participación ayuda a sostener las propuestas después de cada encuentro.

El método sirve cuando fortalece la capacidad colectiva de intervenir.

El sindicato frente a los cambios

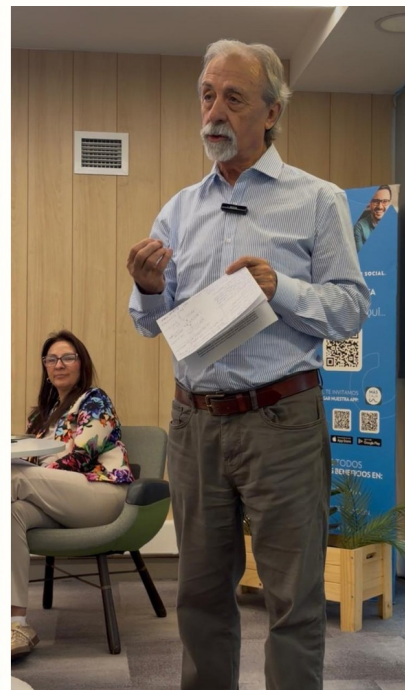


La jornada del 24 llevó por título Organización, lucha, negociación y transformación y puso en debate los desafíos del sindicalismo bancario frente a la coyuntura política y tecnológica. La agenda relacionó trabajo, democracia y diálogo social con los planes de flexibilización laboral planteados por el gobierno, para luego avanzar en dinámicas colectivas de elaboración de líneas de acción.

Las conclusiones situaron en primer plano la unidad sindical y la confianza de los trabajadores. También señalaron preocupaciones por la precarización, la inseguridad, la carga laboral, las afectaciones a la salud y las nuevas formas de control del tiempo de trabajo. Se trata de problemas que deben abordarse desde las condiciones concretas de quienes trabajan y desde la capacidad de respuesta de sus organizaciones.

La transformación tecnológica plantea preguntas sobre cómo se organiza el trabajo y quién participa de esas decisiones. Para la acción sindical, el desafío es traducir esas preguntas en demandas comprensibles y en propuestas que puedan sostenerse colectivamente.

Recuperar la confianza sindical



El documento de conclusiones identifica un reto central: fortalecer la unidad y recuperar la confianza de los trabajadores, especialmente frente al temor y al desinterés que todavía existen hacia la sindicalización.

Ese señalamiento invita a revisar el vínculo cotidiano entre el sindicato y las bases. La confianza se construye cuando hay escucha, presencia y respuestas claras; también cuando se explica qué se está haciendo y qué dificultades enfrenta una demanda.

El temor a participar merece atención. No alcanza con pedir afiliación o asistencia a una reunión. Es necesario que cada trabajador encuentre un espacio donde pueda plantear sus preocupaciones, conocer sus derechos y sentirse acompañado.

Recuperar ese vínculo requiere continuidad. La cercanía con las distintas áreas y lugares de trabajo permite reconocer necesidades que no siempre llegan a los ámbitos de dirección. Escuchar esas experiencias también ayuda a revisar prioridades y a sostener una representación más amplia.

La unidad se fortalece cuando los trabajadores reconocen al sindicato como propio.

Comunicar para acercar y organizar



Las conclusiones proponen asumir la comunicación como una herramienta estratégica. Informar es necesario, pero cada mensaje debe tener un propósito y considerar a quién se dirige, por qué medio llegará, en qué momento y con qué frecuencia.

WhatsApp, las redes sociales, el correo, las reuniones y los materiales impresos ofrecen posibilidades distintas. La elección depende del público y del objetivo. Un aviso urgente, una explicación sobre una negociación y una convocatoria a participar no requieren el mismo tratamiento.

La comunicación cercana usa un lenguaje comprensible y permite preguntar. También necesita explicar las acciones del sindicato, los procesos de negociación colectiva y los derechos laborales. Esa información ayuda a que los trabajadores puedan evaluar, opinar y participar.

Como desarrollo de esta orientación, resulta útil revisar si los mensajes llegan a todas las áreas, qué consultas generan y dónde aparecen silencios o confusiones. Escuchar esas respuestas forma parte del trabajo de comunicación.

Comunicar también es abrir un intercambio con las bases.

Defender las condiciones de trabajo



El taller vinculó la necesidad de actuar entre sindicatos con problemas que afectan la vida cotidiana: precarización, inseguridad, carga laboral, daños a la salud y nuevas formas de control del tiempo de trabajo.

Estas preocupaciones requieren una lectura colectiva. La sobrecarga o el malestar no pueden quedar reducidos a la capacidad individual de soportarlos. Para el sindicato, interesa reconocer qué decisiones de organización del trabajo producen esas situaciones y qué cambios se necesitan.

En un sector atravesado por la digitalización, resulta necesario preguntar cómo se fijan los objetivos, cómo se distribuyen las tareas y cómo se respeta el tiempo de descanso. Esas preguntas permiten vincular la discusión tecnológica con experiencias concretas.

La negociación colectiva ofrece un ámbito para convertir los problemas identificados en demandas sobre condiciones de trabajo. Su fuerza depende de la participación de las bases, del conocimiento de lo que ocurre en cada lugar y de la organización que respalda esas demandas.

La salud y el tiempo de los trabajadores deben formar parte de la agenda sindical.

Construir objetivos comunes



Las conclusiones señalan la necesidad de fortalecer la articulación entre sindicatos, superar diferencias y construir objetivos comunes. El punto de partida son los problemas compartidos y la posibilidad de responder conjuntamente.

La unidad necesita espacios donde las organizaciones puedan intercambiar experiencias con franqueza. Conocer cómo aparece un mismo problema en distintos bancos permite ampliar el diagnóstico y evitar que cada sindicato enfrente de manera aislada situaciones similares.

Esa articulación puede expresarse en iniciativas de comunicación, intercambios sobre negociación colectiva y acciones de defensa de derechos. Son caminos para desarrollar el criterio planteado por el taller, cuya concreción debe definirse en los ámbitos de cada organización.

El documento también propone trabajar con otros sindicatos, con la sociedad y con los espacios de incidencia política. Ampliar esos vínculos puede ayudar a que los problemas del trabajo bancario encuentren mayor comprensión y acompañamiento.

Construir un objetivo común exige debate y una decisión de sostenerlo juntos.

Convertir las necesidades en propuestas



El cierre de las conclusiones plantea avanzar del diagnóstico a la acción. La identificación de problemas debe servir para construir propuestas y fortalecer la capacidad de actuar de los trabajadores y sus sindicatos.

Para desarrollar esa orientación, conviene volver sobre lo debatido y precisar qué necesidades requieren una respuesta inmediata, cuáles demandan más información y cuáles pueden abordarse de manera conjunta entre organizaciones.

Un siguiente paso posible es acordar una tarea concreta, definir quién la impulsa y establecer un momento para revisar sus avances. Esta orientación puede servir para que cada organización defina su propia continuidad.

La devolución a las bases es parte de ese recorrido. Compartir lo discutido, escuchar nuevas observaciones y explicar las decisiones permite que la elaboración colectiva continúe más allá de la jornada. El seguimiento ayuda a reconocer avances y a corregir aquello que no está funcionando.

El desafío es convertir las necesidades de los trabajadores en organización, propuestas y acción colectiva.

La construcción sigue en cada sindicato



El registro de las actividades también muestra la presencia sindical en la calle, compartiendo materiales y conversando con trabajadores. Esa cercanía permite relacionar la discusión de los encuentros con las preocupaciones que aparecen en los lugares de trabajo.

Los tres días de Santiago dejaron una secuencia de trabajo: practicar herramientas de participación, preparar un espacio de debate con dirigentes financieros de Chile y elaborar orientaciones para fortalecer la organización sindical. Las conclusiones convocan a recuperar la confianza y sostener la unidad, con una comunicación que acerque y una acción que responda a necesidades concretas.

La continuidad se juega en cada sindicato: en la capacidad de escuchar a las bases, compartir los debates y trabajar con otras organizaciones. Los métodos de facilitación pueden acompañar ese proceso; la decisión de organizarse y actuar pertenece a los trabajadores.

Fuentes: agendas del 22, 23 y 24 de septiembre de 2026, conclusiones del taller del 24 y registro fotográfico de las actividades.

