

Conclusiones y herramientas para la acción sindical

UN ENCUENTRO REGIONAL

El conocimiento de los bancos se construye entre compañeros



En Ciudad de México nos reunimos sindicatos financieros de toda la región junto con FENASIB para trabajar sobre los cambios que ya atraviesan el empleo y la organización del trabajo. Las jornadas del 27 al 29 de octubre reunieron experiencias sindicales, exposiciones y talleres con el acompañamiento de FES.

Las conclusiones parten de una convicción compartida: el sindicato debe intervenir en las decisiones sobre la incorporación de tecnología. Para hacerlo necesita conocer lo que ocurre en cada lugar de trabajo y convertir ese conocimiento en propuestas de negociación.

Este documento desarrolla las conclusiones y propone criterios para su aplicación sindical. Las orientaciones prácticas desarrollan las propuestas de los talleres para facilitar su discusión en cada sindicato. Recoge lo trabajado sobre inteligencia artificial, salud laboral y digitalización, junto con el análisis de Rodrigo Guerra sobre la encíclica *Magnifica Humanitas*, el debate sobre regulación financiera y el encuentro con las autoridades de FENASIB.

CONCLUSIONES DEL TALLER DE LA MAÑANA DEL 27

Participar en las decisiones sobre la tecnología



Los grupos coincidieron en que la acción sindical debe comenzar con un diagnóstico de las áreas y los procesos afectados por la transformación digital. Escuchar a los trabajadores permite identificar cambios que muchas veces quedan fuera de los anuncios empresariales.

La capacitación debe ser una responsabilidad de las empresas. Además del manejo de herramientas, tiene que desarrollar capacidades de análisis, creatividad y comprensión de los procesos automatizados.

La creación de comisiones mixtas o comités paritarios apareció en los tres trabajos. Su función sería analizar los cambios, supervisar su implementación y verificar los resultados. Esa participación debe traducirse en acuerdos dentro del convenio colectivo.

Las propuestas incluyeron impulsar medidas legislativas para proteger el empleo y hacer efectivo el derecho a la desconexión, también mediante límites en el funcionamiento de los sistemas.

DEL DIAGNÓSTICO A LA INTERVENCIÓN SINDICAL

Cómo transformar un cambio tecnológico en una demanda

Una incorporación tecnológica suele presentarse como una mejora de funcionamiento. Para el sindicato, la primera tarea es reconstruir qué cambia en el trabajo: qué tareas desaparecen, cuáles se agregan, qué tiempos se modifican y quién asume nuevas responsabilidades. El

diagnóstico propuesto por los grupos permite pasar de una preocupación general a problemas que pueden discutirse con la empresa.

Por ejemplo, si una aplicación traslada operaciones de la sucursal al teléfono del cliente, no basta con contar cuántas operaciones presenciales disminuyen. Conviene observar si los compañeros pasan a resolver casos más complejos, si deben ayudar a usuarios que no dominan la herramienta o si se les suman tareas de venta.

Escuchar a distintas áreas ayuda a evitar una lectura incompleta. Una herramienta puede reducir tareas repetitivas en un sector y aumentar la carga en otro. El sindicato necesita reunir esas experiencias, contrastarlas con la información empresarial y establecer prioridades con los trabajadores afectados.

La comisión mixta propuesta por los grupos puede ser el ámbito para discutir esa información. Para que tenga utilidad, conviene negociar qué temas tratará, qué datos recibirá, cuándo se reunirá y cómo se responderá a sus observaciones. La participación pierde capacidad si llega cuando todas las decisiones están tomadas.

La formación también requiere precisión: quiénes tendrán acceso, en qué horario, con qué recursos y para qué tareas. La propuesta de capacitación debe considerar tanto a quienes usarán nuevas herramientas como a quienes necesiten una reconversión de funciones.

El aprendizaje central es que conocer el cambio permite formular una demanda concreta. Un diagnóstico que identifica tareas, cargas y necesidades de formación da fundamento a la protección del empleo y facilita verificar después si lo acordado se cumplió.

GESTIÓN ALGORÍTMICA Y DERECHOS

Las metas y los algoritmos también se negocian

El trabajo sobre gestión algorítmica, con los aportes de Débora Spínola, permitió poner en común una experiencia: las metas, las evaluaciones y la vigilancia digital están generando presión, estrés, ansiedad y miedo. La exigencia de estar siempre conectados afecta la salud y el descanso.

Los grupos propusieron intervenir en las reglas con las que se organiza y evalúa el trabajo. Conocer cómo operan los algoritmos es parte de esa tarea, especialmente cuando influyen en la contratación o en decisiones que afectan a los compañeros.

01 Metas justas

Acordar objetivos alcanzables en comisiones mixtas, teniendo en cuenta las condiciones reales de trabajo.

02 Revisión sindical

Conocer y revisar los algoritmos, controlar su uso y evitar discriminación en la contratación de personal.

03 Salud y descanso

Respetar las pausas, limitar la vigilancia digital y garantizar apoyo psicológico a cargo de la empresa.

04 Cumplimiento

Incorporar estas garantías a los convenios colectivos y sostener el seguimiento sindical de su aplicación.

CRITERIOS PARA NEGOCIAR LA GESTIÓN ALGORÍTMICA

De una evaluación automática a una decisión revisable

La gestión algorítmica puede intervenir en la asignación de tareas, las metas, la evaluación o la selección de personal. La discusión sindical no requiere que cada dirigente programe un sistema. Requiere comprender qué decisiones influye, qué información utiliza y qué consecuencias tiene para los trabajadores.

La propuesta de conocer y revisar los algoritmos puede traducirse en pedidos de información comprensible. Qué se mide, cómo se ponderan los resultados, con qué frecuencia cambian las reglas y quién responde por ellas son preguntas útiles para preparar una negociación. Una explicación genérica sobre la tecnología no permite revisar sus efectos sobre el trabajo.

Como orientación derivada del taller, conviene distinguir el indicador de la decisión. Un puntaje puede señalar una diferencia, pero no explica por sí mismo sus causas. Antes de convertirlo en una consecuencia laboral, debe poder discutirse si hubo fallas del sistema, tareas no registradas, recursos insuficientes o condiciones de atención distintas.

El seguimiento sindical puede proponer una revisión humana efectiva: una persona

responsable con capacidad para escuchar, analizar y corregir. También es necesario discutir cómo reclama el trabajador, qué información recibe y cómo se registra la respuesta. Estas cuestiones deben desarrollarse en los acuerdos locales.

El control de la discriminación exige observar los resultados y las condiciones de aplicación. Que un procedimiento esté automatizado no alcanza para considerarlo justo. La intervención sindical debe poder plantear diferencias injustificadas y pedir su revisión, incluida la contratación de personal.

La vigilancia digital abre otra discusión: qué se controla, para qué finalidad, durante qué momentos y con qué límites. La propuesta de los grupos vincula ese control con las pausas, el descanso y la salud. Un convenio puede abordar el conjunto del proceso para que la evaluación no funcione separada de las condiciones reales de trabajo.

CONCLUSIONES DEL TALLER DE SALUD

Cuidar la salud exige cambiar las condiciones de trabajo





Con Liliana Palacios trabajamos sobre IA, poder y salud laboral en la banca. Los grupos describieron metas que no pueden cumplirse dentro de la jornada, presión individual y del equipo, y evaluaciones que generan incertidumbre por el empleo y el salario.

La salud apareció ligada a la forma de organizar el trabajo. Los testimonios permiten reconocer condiciones que se repiten entre bancos y que requieren respuestas colectivas.

La sobrecarga de funciones, los mensajes por correo y WhatsApp y el control digital dificultan la desconexión. Las fallas de los sistemas agregan angustia: se exige rapidez y productividad, pero también cumplir procedimientos con cuidado.

Cuando una evaluación considera solamente el resultado final, puede dejar fuera la falta de recursos, los problemas técnicos o el volumen real de tareas. Por eso, los grupos propusieron discutir cómo se fijan los objetivos y con qué herramientas cuenta cada trabajador para cumplirlos.

La conclusión orienta la negociación hacia las condiciones que producen el desgaste. El acompañamiento a quien atraviesa un problema debe ir unido a medidas que revisen la carga de trabajo, los tiempos y los mecanismos de evaluación.

SALUD LABORAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Comprender cómo se acumula la presión en los bancos

En los trabajos de Salud se repitió la presión por cumplir metas comerciales. Cuando los objetivos son individuales y colectivos, el trabajador responde por su resultado y siente también el peso de lo que ocurre con el equipo. La dificultad no se limita al volumen de ventas: incluye cómo se distribuyen las responsabilidades y cómo se juzga el desempeño.

Los grupos relacionaron esas exigencias con estrés, ansiedad, desmotivación e incertidumbre. Esta coincidencia aporta una base para que el sindicato investigue condiciones de trabajo que pueden estar generando desgaste y las incluya en su agenda de negociación.

Las fallas tecnológicas muestran una contradicción concreta. El compañero debe cumplir plazos y procedimientos, pero no controla la disponibilidad de los sistemas. Si la evaluación desconoce esa situación, termina atribuyendo al individuo un resultado condicionado por la organización. Registrar las interrupciones y su impacto puede ayudar a discutir esa diferencia.

La extensión de la jornada también debe observarse en sus formas menos visibles. Leer mensajes, responder consultas o quedar pendiente de una instrucción después del horario reduce la posibilidad de disponer del tiempo propio. Por eso, la desconexión requiere discutir las expectativas de respuesta y las prácticas de quienes asignan tareas.

Los grupos propusieron metas medibles y alcanzables dentro de la jornada. Para llevarlo a

la práctica conviene vincular cada objetivo con los recursos disponibles, el tiempo que demanda y las demás funciones del puesto. Una meta puede parecer razonable de manera aislada y dejar de serlo cuando se suma al conjunto de las tareas.

La enseñanza para la acción gremial es mirar las relaciones entre carga, recursos, evaluación y descanso. Si se negocia cada cuestión por separado, puede perderse de vista cómo se acumula la presión. La experiencia de los trabajadores permite reconstruir ese proceso y discutir medidas que actúen sobre sus causas.

PROPUESTAS DE PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO

Un protocolo que tenga aplicación en el trabajo

Los grupos propusieron encuestas conjuntas de ambiente laboral, al menos dos veces al año, y una comisión mixta que elabore en dos meses un protocolo de prevención, seguimiento y acompañamiento. Son propuestas del taller que deben convertirse en compromisos concretos mediante la negociación.

Para desarrollar esa propuesta, conviene acordar cómo se recogerán las respuestas, cómo se protegerá la confidencialidad y cómo se informarán los resultados. La encuesta debe permitir identificar problemas y darles una respuesta, no limitarse a producir una cifra sobre satisfacción.

El protocolo necesita definir a quién acudir, quién interviene y cómo se sigue cada situación. Debe contemplar la salud física y mental y ambientes libres de violencia laboral. El apoyo psicológico a cargo de la empresa, planteado en los grupos, debe acompañar la revisión de las condiciones que generan presión.

El seguimiento sindical puede revisar si cambiaron las cargas, si se respetan las pausas y si las metas se pueden cumplir dentro del horario. Uno de los trabajos relacionó la prevención con reducir el ausentismo y los despidos por bajo desempeño, como objetivo para orientar la acción preventiva.



DIGITALIZACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Mapear los cambios para preparar la negociación





El mapeo realizado durante el intercambio con los compañeros de Costa Rica permitió reconocer herramientas que ya forman parte del trabajo bancario y relacionarlas con sus efectos.

Las aplicaciones, los asistentes virtuales, los chatbots y los cajeros multifuncionales abrieron la discusión sobre tareas que se automatizan, perfiles que cambian y necesidades de capacitación y reconversión.

Teams, los calendarios digitales y los sistemas de autenticación aparecieron al analizar la organización del trabajo. WhatsApp, las metas y la desconexión llevaron el debate a la jornada y a los límites de la disponibilidad.

Neobancos, aseguradoras virtuales, kioscos digitales, billeteras y medios de pago como SINPE Móvil y Pix mostraron cambios en la atención y en el negocio financiero. También se mencionaron criptomonedas y agentes virtuales. La pregunta sindical es dónde se realiza ese trabajo y

cómo se garantizan los derechos y la representación.

El paso siguiente es tomar cada cambio identificado, precisar sus consecuencias, exigir información a la empresa y definir qué garantías deben quedar en el convenio.

DEL MAPEO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ordenar la información para preparar propuestas

El ejercicio compartido con los compañeros de Costa Rica mostró que una misma tecnología puede afectar varias dimensiones del trabajo. Un chatbot modifica la atención, pero también las tareas que quedan a cargo de las personas. Una billetera digital cambia el servicio y abre preguntas sobre dónde se organiza la actividad financiera.

Para aprovechar el mapeo, cada sindicato puede reconstruir una secuencia: identificar el cambio, escuchar a los afectados, pedir información y formular la garantía que necesita negociar. Esa secuencia es una orientación de trabajo elaborada a partir de las conclusiones.

Por ejemplo, frente a nuevas funciones de atención digital, se puede discutir la formación necesaria y el reconocimiento de las tareas. Si un sistema modifica la asignación de objetivos, corresponde revisar sus criterios y la posibilidad de reclamar. Si extiende la disponibilidad, la propuesta debe incluir límites de jornada y desconexión.

Los medios y plataformas mencionados por los grupos tienen funciones diferentes; su presencia en el mapeo no los vuelve equivalentes. Lo que interesa es precisar los efectos laborales de cada cambio. Esa distinción ayuda a evitar demandas demasiado generales y a preparar propuestas que puedan verificarse.



TALLER INTERACTIVO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Practicar la negociación desde distintos lugares





3 representantes del sector empresario

3 representantes del sector sindical

1 observador por grupo

El taller coordinado por Guillermo Maffeo incorporó una simulación de negociación colectiva. Cada grupo distribuyó esos roles entre sus integrantes para trabajar la negociación en la práctica.

La dinámica puso a los compañeros frente a posiciones e intereses diferentes. Permitió ejercitar la presentación de demandas, la argumentación y la búsqueda de acuerdos, con un observador que acompañó el desarrollo del intercambio.

El ejercicio dio un espacio propio al proceso de negociar: cómo sostener una posición sindical y cómo discutir las condiciones de un acuerdo sobre los cambios en el trabajo.

APRENDIZAJES PARA LA PRÁCTICA NEGOCIADORA

Preparar argumentos y evaluar el acuerdo

La simulación coordinada por Guillermo Maffeo distribuyó los papeles entre tres representantes del sector empresario, tres del sector sindical y un observador por grupo. Ese formato permite trabajar el proceso de negociación, además de los temas que se quieren incorporar al convenio.

Una demanda necesita explicar qué problema busca resolver. Decir que las metas deben ser justas expresa una orientación; mostrar por qué no pueden cumplirse con la carga y los recursos actuales permite sostenerla en la mesa. La información reunida con los trabajadores ayuda a construir ese argumento y a responder cuando la empresa presenta una lectura diferente.

Como material para continuar la práctica, conviene distinguir el objetivo sindical de una única redacción posible. La protección de un derecho puede requerir discutir distintas formas de aplicación. Examinar alternativas no significa perder de vista el problema original: permite evaluar si la respuesta propuesta lo resuelve o solamente lo desplaza.

El observador puede concentrarse en cómo se desarrolla el intercambio: si cada parte explica sus razones, si se responden las preguntas, qué información falta y en qué puntos cambia la discusión. Estas pautas permiten recuperar aprendizajes sobre el desarrollo de la negociación.

Antes de considerar cerrado un acuerdo, es útil leerlo desde la experiencia de quien deberá utilizarlo. ¿Queda claro a quién se aplica? ¿Quién debe actuar? ¿Qué sucede cuando aparece un incumplimiento? Una declaración de buena voluntad puede ser insuficiente si no permite identificar una obligación y una vía para exigirla.

La práctica también recuerda que la negociación continúa después de la firma. Comunicar el acuerdo a los trabajadores, recoger dificultades de aplicación y sostener la revisión sindical forman parte del mismo proceso. Esa continuidad conecta la simulación con las propuestas de seguimiento que surgieron en los talleres.

RODRIGO GUERRA Y LA ENCÍCLICA PAPAL

La dignidad no depende de la productividad





“La dignidad no se le debe regatear a nadie”

Rodrigo Guerra Intervención en las jornadas

El Dr. Rodrigo Guerra, de la Pontificia Comisión para América Latina del Vaticano, analizó la encíclica *Magnifica Humanitas* desde los desafíos del mundo del trabajo. Su exposición propuso un diálogo entre creyentes y no creyentes basado en el respeto a toda persona.

Guerra sostuvo que la dignidad no surge del nivel de ingresos, las convicciones religiosas ni la eficiencia económica. El valor de una persona es anterior a su desempeño. Ese punto permite discutir una organización del trabajo que reduce a los compañeros a indicadores y resultados.

En su lectura de la encíclica, la tecnología debe adaptarse a la persona real, con sus capacidades, límites y necesidades. Imponer el ritmo de las máquinas como medida del buen trabajador debilita la cooperación y desconoce la fragilidad humana.

EL ANÁLISIS DE LA ENCÍCLICA Y LA ACCIÓN SINDICAL

Protección del empleo y control democrático de la IA

Guerra advirtió que la automatización puede producir desplazamientos laborales y nuevas desigualdades. La transición no puede descansar en la obligación individual de capacitarse: las empresas y el Estado deben asumir responsabilidades en la formación y la protección de quienes trabajan.

Cuestionó que el rumbo de la inteligencia artificial quede sujeto solamente a la autorregulación

de las grandes empresas tecnológicas. Planteó la necesidad de controles efectivos, auditorías independientes y participación de la sociedad organizada.

En ese debate ubicó a los sindicatos como actores con derecho a intervenir. La transparencia de los algoritmos, el acceso a información y las herramientas de apelación adquieren especial sentido cuando los sistemas afectan el trabajo o el acceso a servicios financieros.

“Sin descargar sobre los individuos aislados, todo el coste de la adaptación a las transformaciones.”

Pasaje de la encíclica leído por Rodrigo Guerra durante su exposición.

La renovación sindical que propuso supone abrir la representación a nuevas formas de trabajo y exigir medidas verificables de protección del empleo y recualificación. Su reflexión coincide con una preocupación de los talleres: convertir la participación en capacidad real para intervenir sobre las decisiones tecnológicas.

LA ENCÍCLICA EN DIÁLOGO CON LOS TALLERES

Trabajo digno y responsabilidad por la transición tecnológica

En su análisis de Magnifica Humanitas, Rodrigo Guerra explicó que la dignidad pertenece a la persona y no depende de un estándar de eficiencia. La distinción tiene consecuencias en el trabajo: reconocer un desempeño no autoriza a tratar a quien enfrenta dificultades como si tuviera menos valor o menos derechos.

La reflexión permite volver sobre las evaluaciones discutidas en los talleres. Cuando un indicador se convierte en la medida completa de una persona, quedan fuera su experiencia, sus condiciones de trabajo y las responsabilidades de la organización. Una política sindical puede cuestionar esa reducción sin renunciar a discutir cómo mejorar los procesos.

Guerra también subrayó que las máquinas deben servir a la persona real. Las limitaciones humanas y la necesidad de ayuda no son anomalías que deban eliminarse para alcanzar el ritmo tecnológico. En su exposición, reconocer esas limitaciones permite construir cooperación. Esa idea dialoga con la preocupación por las metas y la presión que se acumula sobre los equipos.

La protección del empleo ocupó otro lugar central. El expositor sostuvo que la búsqueda de beneficios no justifica sacrificar sistemáticamente puestos de trabajo y que la adaptación no puede descargarse sobre individuos aislados. La formación continua necesita políticas y recursos que acompañen las transiciones profesionales.

Su llamado a renovar la misión sindical incluyó representar nuevas formas de trabajo y nuevos trabajadores. El desafío organizativo consiste en reconocer dónde se está desarrollando la actividad y qué personas quedan fuera de la protección colectiva. Esa preocupación se relaciona con el mapeo de los servicios financieros digitales.

La lectura de la encíclica aportó un fundamento ético para discusiones muy concretas: quién decide la innovación, quién paga la adaptación y quién puede revisar sus efectos. Al vincularla con las conclusiones de los grupos, el documento propone pensar esas preguntas desde la defensa del empleo, la participación y la salud laboral.

REGULACIÓN DE LAS FINTECH Y DEL SISTEMA FINANCIERO

Los derechos deben alcanzar a las nuevas formas del negocio financiero

Las jornadas también abordaron la regulación de las fintech y del sistema financiero. Los cambios en las formas de prestar servicios requieren discutir las responsabilidades de las empresas y de los organismos de control, junto con la protección de los trabajadores y usuarios.

El mapeo de los grupos mostró que la actividad financiera se desarrolla mediante aplicaciones, billeteras, neobancos y otros servicios digitales. Para el sindicalismo, esa expansión obliga a revisar dónde están los puestos de trabajo, bajo qué condiciones se realizan las tareas y cómo se ejerce la representación.

De la herramienta digital a la responsabilidad empresarial

El debate sobre regulación se relaciona con la negociación colectiva: conocer una herramienta no alcanza si el sindicato no puede obtener información sobre sus efectos e intervenir en las condiciones en que se utiliza.

La defensa del empleo y de los derechos debe acompañar los cambios del sector. Ese fue el

marco para vincular la transformación digital con la acción gremial y la discusión sobre controles públicos.

CRITERIOS PARA EL DEBATE SINDICAL SOBRE REGULACIÓN

Responsabilidades públicas y organización de los trabajadores

La discusión sobre fintech y sistema financiero requiere identificar responsabilidades. Una aplicación es la parte visible de un servicio; detrás hay empresas que toman decisiones, personas que trabajan y autoridades con competencias de supervisión. Para la acción sindical importa conocer esa organización y cómo se distribuyen sus obligaciones.

Como desarrollo del debate de las jornadas, conviene distinguir tres planos. La regulación pública establece exigencias y controles sobre la actividad. La negociación colectiva discute derechos y condiciones laborales. La organización sindical permite que los trabajadores participen y sostengan demandas en ambos ámbitos. Estos planos se relacionan, pero ninguno reemplaza por sí solo a los demás.

La innovación puede modificar los canales de atención, las tareas y los perfiles profesionales. Esos cambios no eliminan la necesidad de discutir empleo, formación, jornadas y representación. El criterio sindical es seguir la actividad y sus consecuencias para las personas, incluso cuando aparece bajo denominaciones o formas empresariales nuevas.

Una pregunta útil para preparar la intervención es qué información falta. Puede ser necesario conocer quién presta el servicio, cómo se organiza el trabajo, qué empresa decide los objetivos y qué canales existen para reclamar. No se trata de atribuir a todas las plataformas un mismo funcionamiento, sino de construir un diagnóstico preciso de cada caso.

Las conclusiones sobre transparencia y participación también sirven para discutir la regulación. Cuando una tecnología influye sobre derechos o servicios, las explicaciones y las vías de revisión deben ser comprensibles. La promesa de eficiencia no responde por sí misma a las preguntas sobre responsabilidad y control.

Este apartado desarrolla criterios de acción a partir de los temas tratados, sin sustituir el análisis de la normativa de cada país. Llevarlos al ámbito local exige que cada sindicato identifique sus interlocutores, reúna evidencia y defina qué puede reclamar en la mesa de negociación y qué requiere intervención ante las autoridades.

29 DE OCTUBRE · ENCUENTRO CON FENASIB

Llevar lo construido a cada organización





Los sindicatos internacionales participantes se reunieron con todas las autoridades de FENASIB para compartir las conclusiones de los días anteriores y discutir su aplicación en el trabajo sindical.

El encuentro vinculó las experiencias de los sindicatos financieros de la región con las preocupaciones de los compañeros mexicanos.

Prioridades que dejaron los talleres

Intervenir en la transformación digital. Diagnóstico por áreas, capacitación y comisiones mixtas con participación sindical.

Negociar metas y proteger la salud. Objetivos alcanzables, límites a la vigilancia, prevención y desconexión efectiva.

Convertir el mapeo en propuestas. Información empresarial, protección del empleo, reconversión y representación en las nuevas actividades.

Estas son propuestas de trabajo para llevar a los sindicatos y a las mesas de negociación. Su aplicación requiere discusión local y seguimiento gremial.

BASÍLICA DE GUADALUPE · MEMORIA COMPARTIDA

Una misa por los trabajadores y sus familias





Los participantes de las jornadas compartieron una misa de acción de gracias en la Basílica de Nuestra Señora de Guadalupe, en Ciudad de México. Las peticiones estuvieron dedicadas a los trabajadores de bancos, compañías financieras y de seguros, y a sus familias.

Lucía Granados Picado y Liliana Palacios participaron en la lectura de los salmos. Guillermo Maffeo presentó las peticiones en la oración de los fieles. La celebración fue posible gracias a las gestiones del compañero Ángel López, secretario de Internacionales de FENASIB.

Materiales para seguir trabajando

Fotografías, documentación, presentaciones e Instanbook de la actividad en

www.uniamericasfinanzas.com

Elaboración a partir de las conclusiones de los grupos, la información de las jornadas y la transcripción de la intervención de Rodrigo Guerra. Fotografías de la actividad.

