

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19

# II PLENARIO DE LA AGRUPACIÓN DEL SECTOR FINANCIERO

Ponencia – Plan de Acción

Madrid 29 de Noviembre de 2017



20	
21	
22	1. Introducción
23	2. Reestructuración del sector bancario
24	3. Digitalización
25	4. Plan de Acción
26	- Empleo
27	- Profesionalidad
28	- Prolongación de Jornada
29	- Salud Laboral
30	- Políticas de Igualdad
31	5. Financieras
32	6. Servicer
33	7. Rurales
34	8. Afiliación
35	9. Elecciones Sindicales
36	- Ganar las elecciones
37	- Propuestas
38	- Estrategia
39	10. Y ¿todo esto para qué?

40

41

42

43

## 44 **Introducción**

45

46 Casi cuatro años después de la celebración del plenario de constitución de esta Agrupación  
47 podemos decir que fue un acierto la decisión de integrar en una sola organización a los  
48 diversos sectores que hoy la componen.

49

50 A pesar del entorno negativo en el que hemos tenido que desenvolvernos, se han conseguido  
51 durante este periodo bastantes de los objetivos que nos propusimos, tales como preservar la  
52 existencia del marco sectorial de negociación colectiva con la firma de los Convenios de Banca,  
53 Ahorro, Rurales y Financieras -minimizando así la aplicación de la Reforma Laboral-, ganar las  
54 elecciones sindicales y conseguir acuerdos satisfactorios en la mayoría de los procesos de  
55 ajustes –reestructuración- que han acometido las entidades.

56

57 Sin embargo, y a pesar del esfuerzo realizado, pocos avances significativos hemos conseguido  
58 en la lucha contra la prolongación sistemática de la jornada, por lo que deberemos seguir  
59 dedicándole mucha de nuestra acción sindical pues son evidentes los efectos nocivos y  
60 transversales que esta lacra tiene para la conciliación, la igualdad y la salud de las plantillas.

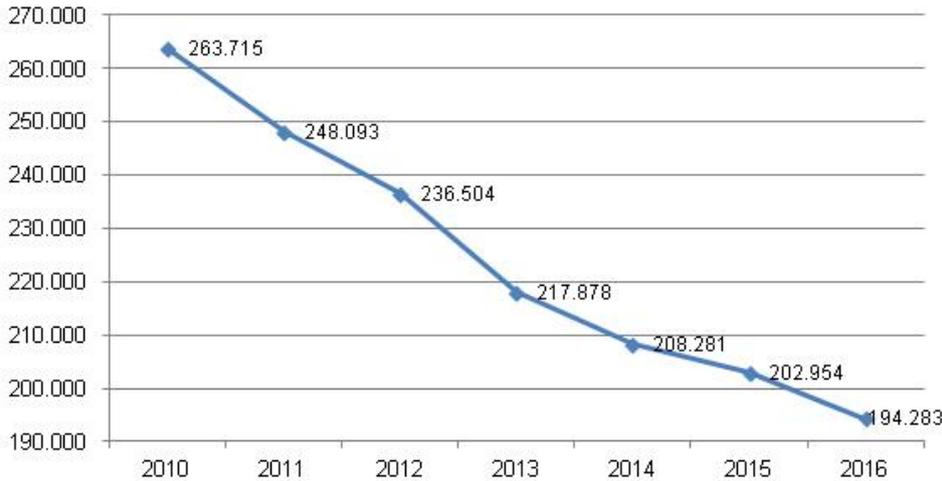
61

62

63  
64  
65  
66  
67  
68  
69

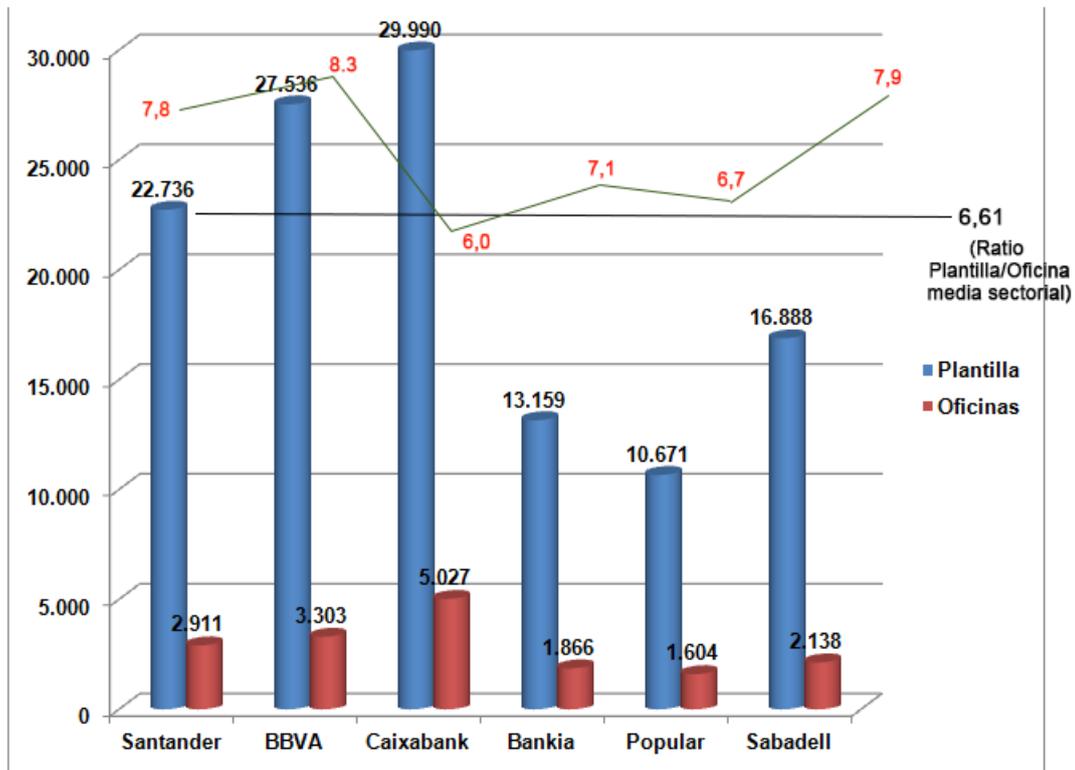
**Reestructuración del sector bancario**

Los datos acumulados del periodo 2008-2016 son contundentes. A 31-12-2016 la plantilla de Banca, Ahorro y Rurales era de 189280 personas, 81575 menos que a finales del 2008 (un 30%) y el número de oficinas 28643, 17019 menos (un 37%).



**Evolución plantilla sector financiero (2010-2016)**

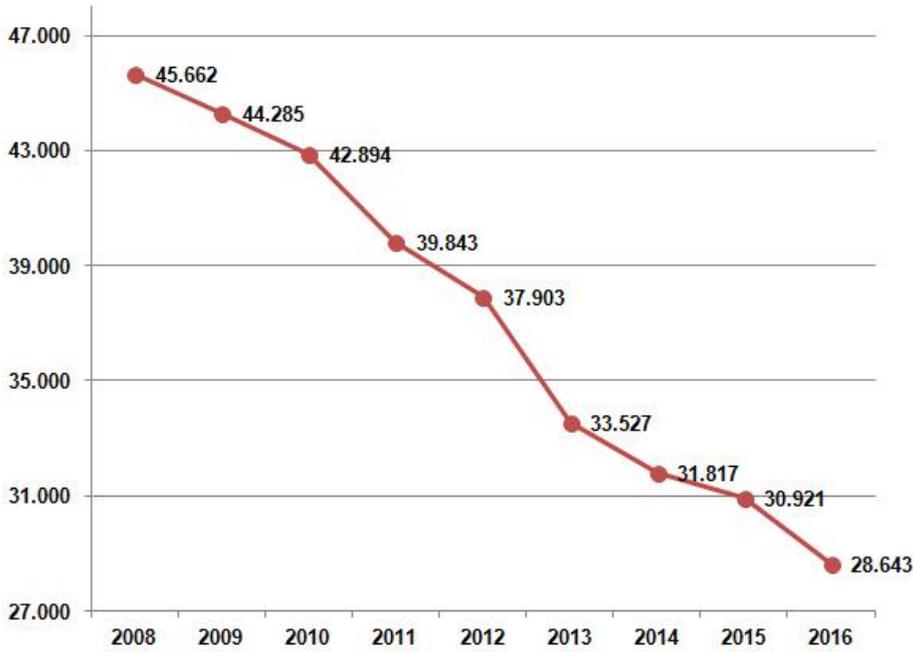
70  
71  
72



**Oficinas, plantilla y ratio plantilla/oficinas 2016**

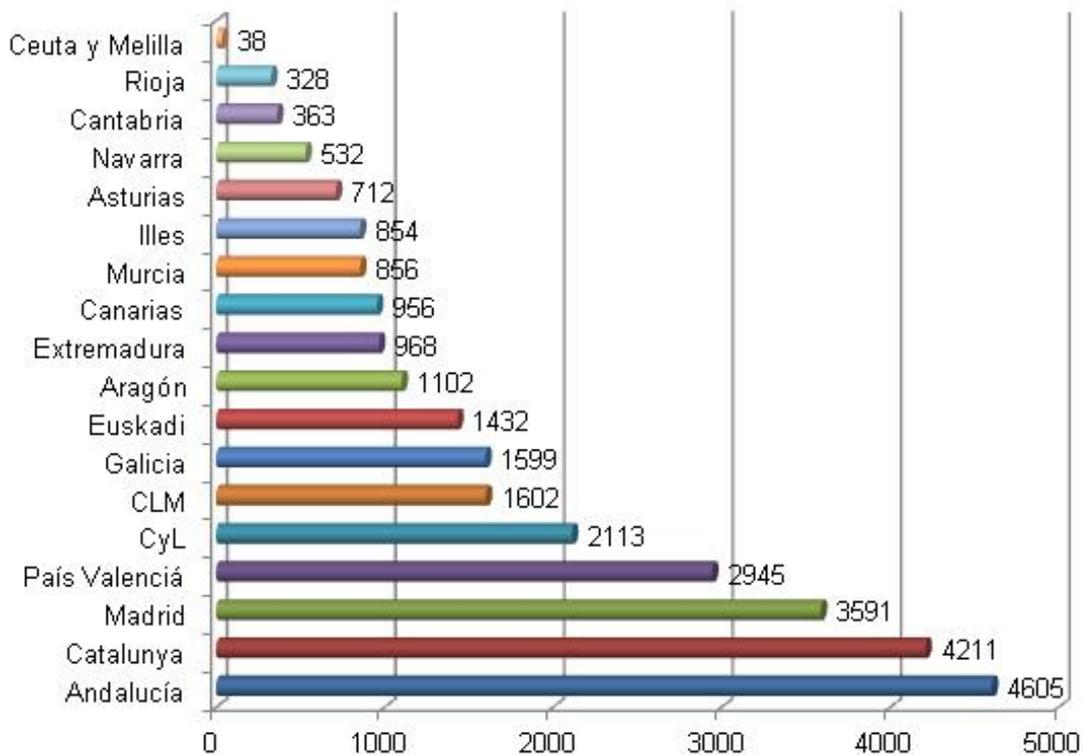
73

74  
75



**Evolución red de oficinas sector financiero (2008-2016)**

76  
77  
78

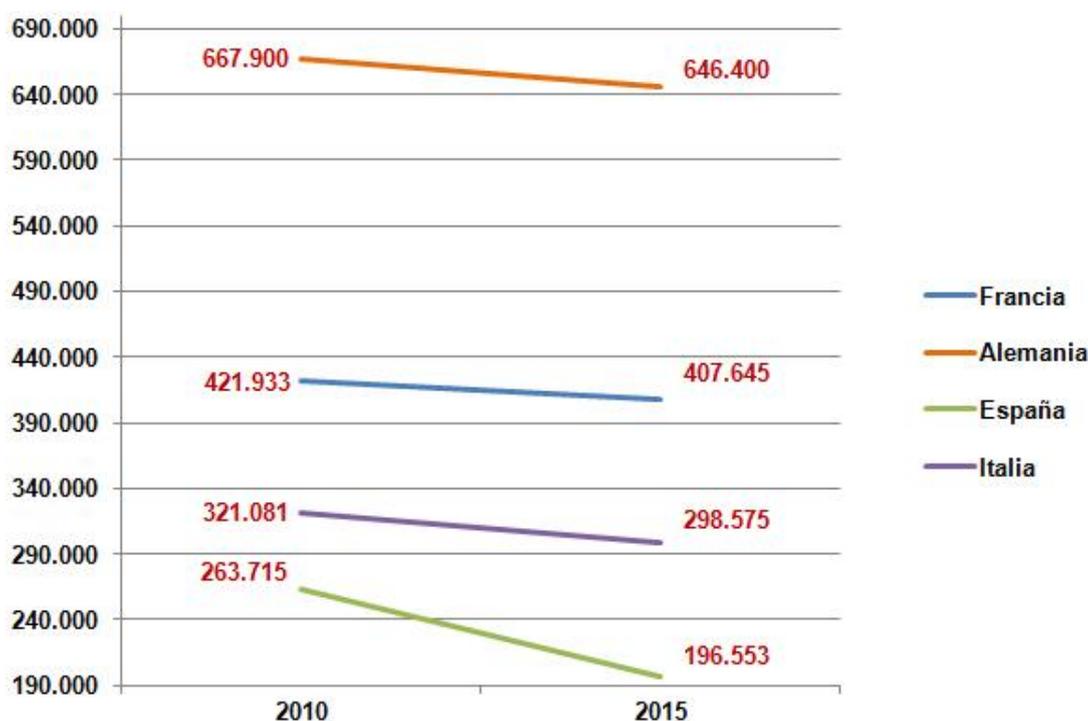


**Oficinas del sector financiero (2017)**

79

80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87

A estos datos hay que añadir las salidas que se están produciendo con motivo de los ERES en ejecución este año 2017. Los más significativos por su volumen son los de Ibercaja (590 personas) y Liberbank (525 personas) y habrá que ver cuál es la cifra del ajuste anunciado sobre los servicios centrales, en el proceso de integración de Banco Santander y Banco Popular.



### **Evolución plantilla sector financiero por países (2010-2015)**

88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100  
101  
102  
103

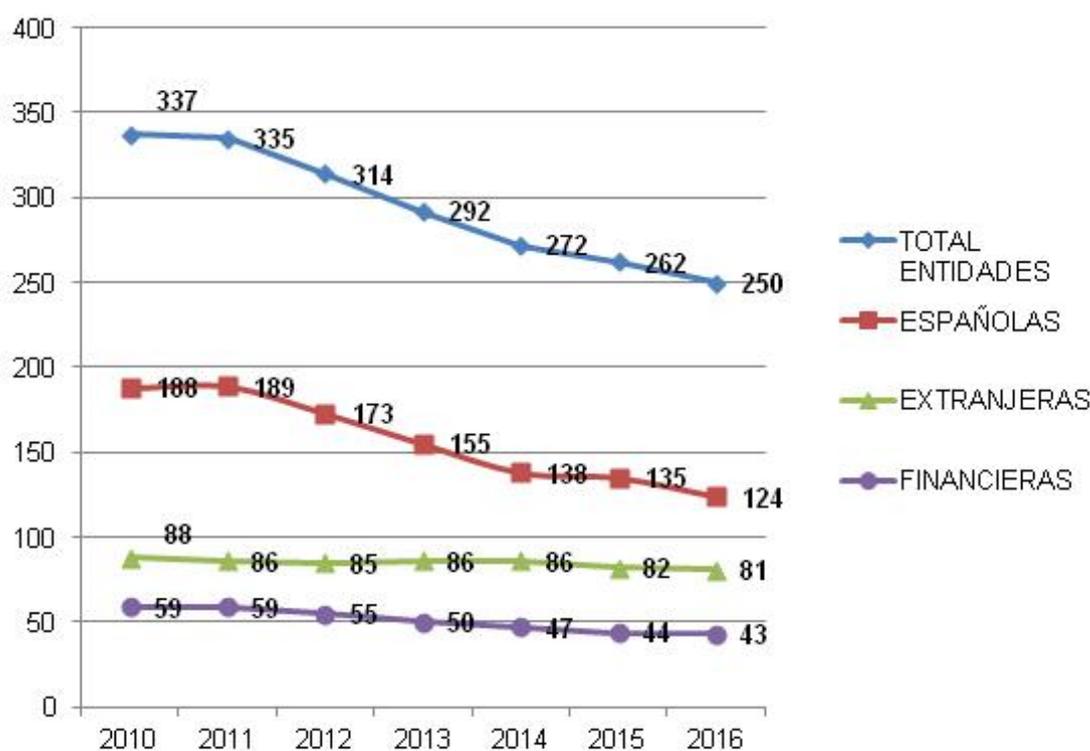
Y cuando hablamos de reestructuración no debemos olvidar otros procesos que, sin ser salidas definitivas de las empresas, siguen afectando a miles de personas de las plantillas de diversas entidades –principalmente de Ahorro-; estamos hablando de los ERTES que suponen en la mayoría de los casos la suspensión temporal de la aplicación de determinados derechos de carácter económico y social.

Durante este periodo –hasta noviembre de 2016- han sido 23 los acuerdos vinculados a procesos de reestructuración con modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Pero esto no ha terminado. Los problemas de la banca persisten (baja rentabilidad, márgenes en mínimos, activos dañados, sentencias suelo y gastos hipotecas, sentencias preferentes y accionistas, mayores exigencias de capital) e inciden negativamente en las cuentas de resultados, todo ello aderezado con la crisis reputacional del sector.

104 En cualquier caso cada vez son menos los actores que quedan para acometer nuevas fusiones.  
 105 Y además, la llamada banca mediana –Abanca, Kutxabank-Cajasur, Unicaja-Ceiss, Ibercaja,  
 106 Liberbank-CCM- manifiesta abiertamente su intención de seguir siendo independientes.  
 107 Aunque las situaciones de estas entidades son dispares, lo cierto es que el sector está  
 108 trabajando con una materia prima que vale prácticamente 0 y se está agotando el recurso a la  
 109 realización de operaciones extraordinarias y financieras o la venta de activos no estratégicos –  
 110 o incluso estratégicos- y, en estas circunstancias, algunas parecen fiar el futuro a una pronta  
 111 recuperación de los tipos de interés.

112  
113



**Evolución entidades financieras (2010-2016)**

114  
115  
116

117 La fusión Bankia-BMN está ya en pleno desarrollo y valoramos que es la opción menos dañina  
 118 para el empleo y, posiblemente, también la que dará mayores retornos del dinero público  
 119 invertido. La posibilidad que planteamos en su momento de que Bankia (+BMN) jugara un  
 120 papel como banca pública se ha desvanecido, entre otras razones, por la falta de apoyos.

121

122 La adquisición del que hace algunos años era considerado el banco más rentable del mundo, el  
 123 Banco Popular, por Banco Santander ha roto unos cuantos esquemas que parecían inmutables  
 124 en el sector. Al ser la primera intervención que se realiza a través del Sistema Único de  
 125 Resolución, está sujeto a unas reglas de juego diferentes a las que estábamos acostumbrados

126 como, por ejemplo, los plazos de ejecución de la integración o la pérdida del valor de acciones  
127 y bonos, que ya anuncian un alud de reclamaciones en los juzgados.

128

129 Muchos son los aspectos oscuros de esta operación y habrá que ver hasta qué punto salen a la  
130 luz pública, pues la transparencia y buena gestión han brillado por su ausencia en el Popular, a  
131 pesar de que el modelo de gobernanza es el de un banco, con sus accionistas de toda la vida y  
132 con un consejo de administración “profesional”; modelo que siempre se ha considerado mejor  
133 por los mismos que denostaban el de las cajas de ahorro, a las que consideraban una  
134 “anomalía”.

135

136 Aunque con menos ruido mediático, las Cajas Rurales también están en medio de ese proceso  
137 que, probablemente, pueda verse alentado por la nueva regulación aprobada para el sector.

138

139 A pesar de que aún somos el país de la UE con más sucursales por habitante, aunque con  
140 menor número de plantilla por sucursal, el cierre masivo de oficinas se ha realizado en un  
141 porcentaje incluso superior al de la disminución de plantillas, lo cual está dejando sin servicios  
142 financieros a cada vez más amplias capas de la población, lo que llamamos exclusión  
143 financiera.

144

145

146 Está en marcha una comisión de investigación en el Congreso de los Diputados sobre la crisis  
147 financiera aunque nos tememos que, lejos de arrojar verdadera luz sobre lo acontecido, acabe  
148 convirtiéndose en un aquelarre de reproches entre los partidos. Además, llega tarde; CCOO  
149 propusimos la creación de una Comisión de investigación mixta Congreso-Senado sobre el  
150 sector financiero en julio de 2012 con tres objetivos básicos: a) Realizar un diagnóstico de la  
151 evolución del sector y las consecuencias de determinadas prácticas y modelos de negocio, b)  
152 Determinar y/o discriminar las responsabilidades, ya que una parte de ellas está en la  
153 gestación del problema y otra en la gestión de la solución y c) Producir cambios que mejoren la  
154 legislación actual y promuevan cambios en el comportamiento, porque el problema está más  
155 en los usos que en las reglas.

156

### 157 **Digitalización**

158

159 Un factor común de los cambios que se producen actualmente es la rapidez con que ocurren y,  
160 a su vez, la facilidad con que son asumidos por las personas. El proceso de digitalización –que  
161 parece que no ha hecho más que empezar- es transversal e imparable y se produce a tal  
162 velocidad que nos obliga –también a las empresas- a adecuar continuamente nuestras políticas  
163 y planes de acción.

164

165 Nosotros debemos centrarnos en los cambios que provoca en la organización del trabajo y en  
166 cómo intervenimos en ellos mediante la negociación colectiva para, sin oponernos  
167 frontalmente a los mismos, mantener los derechos laborales y regular los nuevos, si es  
168 necesario.

169

170 Pero ello sin olvidar que la clientela en general tiene un mayor empoderamiento puesto que la  
171 tecnología digital pone a su alcance una capacidad amplísima y permanente de conocer,  
172 informarse y escoger, por lo que deberemos reforzar aún más nuestro talento profesional para  
173 tejer una relación de confianza.

174

175 Como en otras cosas, no todas las empresas van al mismo ritmo, pero invertir en este cambio  
176 tecnológico es ineludible para asegurar la supervivencia.

177

178 Por nuestra parte deberemos poner énfasis en que los cambios organizativos derivados del  
179 proceso de digitalización no afecten negativamente al volumen de empleo.

180

## 181 **PLAN DE ACCIÓN**

182

### 183 **Empleo**

184 Como objetivo general, la defensa del empleo y su calidad va a seguir siendo uno de los  
185 principales temas que requiera nuestra mayor atención y acción.

186

### 187 **Profesionalidad**

188

#### 189 Código Deontológico:

190

191 Únicamente un gran sentido de la  
192 responsabilidad y de la ética profesional,  
193 junto con una elevada preparación  
194 tanto académica como práctica por  
195 parte de las trabajadoras y los  
196 trabajadores del sector financiero, han  
197 evitado males aún mayores a los  
198 provocados por parte de algunas  
199 direcciones de entidades, al obligarnos a  
200 participar en una carrera de objetivos  
201 sin que les importara nada más que su  
202 consecución.

203

204 CCOO hemos defendido la profesionalidad de nuestras plantillas y con tal fin elaboramos y  
205 publicamos el “Código Deontológico de la profesión bancaria”. Código que nació con la idea de  
206 unificar, para todo el sector, los principios y normas éticas que deben regir esta profesión, y  
207 contar así con una herramienta de defensa ante las presiones comerciales a las que nos  
208 sometemos las direcciones de nuestras entidades y ante las continuas críticas por parte de la  
209 sociedad de ser culpables de mala praxis.

210





211 El XXIII CCB recogió nuestra demanda sindical en este sentido y como tal quedó reflejado en el  
212 Capítulo 2 “*Deontología y Responsabilidad Social*”. Tras este primer logro, nuestro objetivo es  
213 incorporar estos principios también en el resto de convenios y, para ello, trabajar en la  
214 negociación de acuerdos de profesionalidad en nuestras empresas y conseguir que se  
215 establezcan en las mismas –mediante la negociación colectiva- los mecanismos de  
216 comunicación y denuncia –ya sea por una persona o un sindicato- de aquellos  
217 comportamientos contrarios a los principios éticos que caracterizan a la profesión.

218

219

220

221 Directrices Europeas que inciden en la profesionalidad:

222

223 La implementación de las directrices derivadas de MiFID2 debería ayudarnos a recuperar esa  
224 parte del crédito profesional injustamente perdido; pero ya hemos podido comprobar, tras la  
225 publicación por parte de la CNMV de la “*Guía Técnica 4/2017 para la evaluación de los*  
226 *conocimientos y competencias del personal que informa y asesora*”, que vamos a tener que  
227 emplearnos a fondo puesto que deja en manos de las entidades los aspectos relacionados con  
228 la formación, –que no conocimientos- exigibles.

229

230 Porque después de que consiguiéramos que la CNMV modulara las exigencias de formación  
231 resulta que a través de una entidad privada se ha montado un entramado en el que participan  
232 unas cuantas de nuestras empresas, y que se auto otorga la potestad de decir quien tiene y  
233 quien no tiene los conocimientos exigidos (certificación), todo ello con la correspondiente  
234 satisfacción de una cuota anual por persona.

235

236 En el documento “*Guión de trabajo sindical: la formación MiFID2*” establecemos un conjunto  
237 de ideas, consejos y propuestas para desarrollar la acción sindical en las empresas adaptándola  
238 a la realidad de cada una, y de las cuales destacamos que debe:

239

- 240 - Garantizarse la empleabilidad de las personas.
- 241 - Suscribirse por parte de las empresas seguros de responsabilidad civil y judicial.
- 242 - Establecerse compensaciones por el tiempo extra dedicado a esta formación.
- 243 - Revisarse los códigos de conducta de las entidades, con la participación de la RLT,  
244 incorporando principios de la deontología de la profesión y la protección de la objeción  
245 de conciencia.
- 246 - Dar participación a la RLT en el órgano de administración o comisión que se cree en la  
247 entidad.

248

249 A estas directrices hay que añadir también la relativa a los procedimientos de gobernanza y  
250 vigilancia de productos de banca minorista, que entró en vigor en enero de 2017; y la relativa a  
251 las políticas y prácticas de retribución relacionadas con la venta y comercialización de  
252 productos y servicios de banca minorista, que debe de entrar en vigor el 3 de enero de 2018.  
253 Ambas directrices tienen como objetivo la protección de la clientela, minimizar los conflictos



254 de interés y recuperar la confianza en el sector. Para ello establecen nuestras formas de  
255 trabajar, que van a incidir positivamente en nuestra profesionalidad, si se implementan  
256 correctamente.

257

258 Aunque no podemos más que mostrar escepticismo, después de comprobar cómo la Guía  
259 Técnica de la CNMV ha dejado en manos de las empresas una amplia capacidad de decisión.  
260 Por tanto, habrá que ver como queda finalmente la regulación del cobro de incentivos  
261 vinculado a la venta de productos, si establece limitaciones de verdad a cuestiones como la  
262 vinculación de una mejor retribución al volumen de ventas, y si se gestiona adecuadamente la  
263 comercialización de cada producto al perfil adecuado del cliente para quien ha sido diseñado.  
264 Junto a esto, deberemos velar por la repercusión en las responsabilidades de las personas que  
265 realicen la comercialización/venta de productos, que van a ser la mayoría de las plantillas.

266

## 267 **Prolongaciones de jornada**

268

269 A pesar del revés que supone la sentencia del Tribunal Supremo, vamos a seguir presionando  
270 sobre este tema, con todos los medios a nuestro alcance, sabiendo que es una carrera de  
271 fondo y, por lo tanto, deberemos administrar bien los tiempos de las acciones que realicemos.

272

273 Para ello vamos a llevar a cabo una campaña que pueda ser sostenida en el tiempo y con  
274 flexibilidad, para que cada sección sindical la adapte a su situación y necesidades, y a la que  
275 intentaremos dar visibilidad externa en los momentos puntuales que puedan resultar más  
276 efectivos.

277

278 Los efectos negativos que, entre otros, tienen las prolongaciones sistemáticas de jornada  
279 sobre la conciliación, salud (riesgos psicosociales) e igualdad (visión de género), deben también  
280 ser tenidos en cuenta para que nuestra acción sindical sea efectiva.

281

282 Habrá que ver también cual es el recorrido de la proposición de ley presentada en el Congreso  
283 y si, finalmente, se consigue una modificación del ET que obligue a las empresas a llevar un  
284 registro diario de la jornada, lo cual nos daría nuevamente una mayor capacidad de presión.

285

286 En cualquier caso, tengamos en cuenta que durante la negociación sectorial sobre el registro  
287 de la jornada, varias entidades no rechazaban de plano algunas de las propuestas  
288 complementarias/paralelas al sistema en sí mismo y que pusimos sobre la mesa, como las  
289 referentes a la desconexión; por lo que puede ser un hilo del que debemos tirar allá donde  
290 podamos.

291

## 292 **Salud Laboral**

293

294 Tenemos que continuar desarrollando y actualizando los criterios sindicales para la  
295 negociación colectiva en materia de salud laboral, referidos a la organización del trabajo,  
296 adaptación de la legislación vigente en cada momento, reconocimientos de usuarios de PVD,



297 vigilancia de la salud, prevención frente a la violencia externa e interna, criterios de salud para  
298 el teletrabajo (también las tablets), protocolos de actuación en caso de obras o reformas de  
299 centros de trabajo, así como la realización y el seguimiento de las evaluaciones de riesgo.

300

301 La sentencia estimatoria que obtuvimos CCOO en el Tribunal Supremo, respecto a la  
302 evaluación de los riesgos psicosociales, es un antes y un después que está dando sus frutos  
303 concretos (acuerdos CaixaBank, Deutsche y Bankia) por lo que debemos trabajar en hacer  
304 extensiva su aplicación en el conjunto de las entidades.

305

## 306 **Políticas de Igualdad**

307

308 Debemos de continuar incorporando de forma transversal en toda la negociación colectiva los  
309 elementos de género (en los ERES, en las modificaciones sustanciales de condiciones de  
310 trabajo o en los convenios colectivos) así como criterios de acción positiva.

311

312 También reforzar el papel de la negociación -y adecuación y mejora de los existentes- de  
313 Planes de Igualdad, haciendo especial hincapié en los sistemas retributivos (brecha salarial) y  
314 de promoción profesional.

315

316 Asimismo, desarrollar protocolos de prevención y actuación en situaciones de acoso laboral  
317 y/o por razón de sexo.

318

319 Y, además introducir en la negociación colectiva medidas de apoyo contra la violencia de  
320 género.

321

## 322 **Formación**

323

324 Debemos encontrar un encaje específico en el plan federal para la formación sindical de las  
325 delegadas y delegados del sector financiero dada las especificidades del mismo, así como por  
326 el gran número de personas que están accediendo en poco tiempo a tareas de  
327 responsabilidad, por las múltiples salidas que se han producido con motivo de la  
328 reestructuración del sector.

329

## 330 **Previsión Social**

331

332 También tenemos como objetivo, establecer mecanismos que complementen las pensiones  
333 del sistema público de protección social, promoviendo la negociación de planes de empleo allá  
334 donde no existan y mejorando cualitativa y cuantitativamente los existentes.

335

336

337

338

339



## 340 **Comunicación**

341

342 Tanto en lo que se refiere a la comunicación interna como a la externa, disponemos como  
343 guión de trabajo para su mejora en nuestra Agrupación de lo establecido en la Ponencia  
344 Federal sobre este tema.

345

346

## 347 **FINANCIERAS**

348

349 Este sector, que aglutina cerca de 60 empresas y casi 8000 personas de plantilla, está en un  
350 momento de gran actividad puesto que, aunque también tiene un mayor índice de morosidad,  
351 el crédito al consumo es más rentable que las hipotecas y, por esto, el sector está en una fase  
352 de crecimiento que en algunas entidades es exponencial.

353

354 El convenio es sectorial, pero convive con convenios propios de empresa como Banco Cetelem,  
355 Santander Consumer, PSA Credit, Volkswagen Finantial entre los más significativos y con otras  
356 empresas financieras, filiales de grupos bancarios o de consumo, que aplican el convenio de  
357 referencia de su matriz, como Bankinter Consumer que aplica convenio de banca, o Financiera  
358 El Corte Inglés que aplica convenio de grandes almacenes.

359

360 Además de aprovechar el tirón que está teniendo el sector para conseguir nuevas mejoras en  
361 el próximo convenio, tenemos aquí además otro objetivo, que es el de extender nuestra  
362 presencia sindical puesto que sólo tenemos representación en 18 de las 64 empresas del  
363 sector. Tarea ésta nada fácil, por la cultura abiertamente antisindical de esas empresas en  
364 general, y de las tres financieras más importantes en particular.

365

366

367

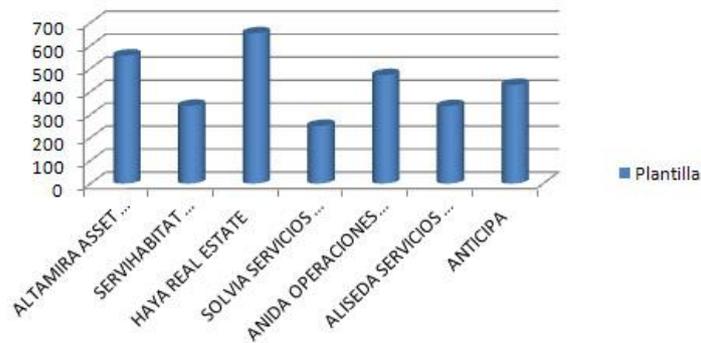
## 368 **SERVICER**

369

370 En el duro contexto de la crisis del sector financiero se constituyeron empresas con el objetivo  
371 de la recuperación de deudas, saneamiento de los balances de los bancos y la gestión y  
372 comercialización de los activos adjudicados, lo que definimos como "Servicers" que engloba a  
373 las empresas Altamira Asset Management; Servihabitat Servicios Inmobiliarios; Haya Real  
374 Estate; Solvia Servicios Inmobiliarios; Anida Operaciones Singulares, Aliseda Gestión  
375 Inmobiliaria y Anticipa. En este sector trabajan algo más de 3000 personas, provenientes la  
376 mayoría de bancos y antiguas cajas mediante procesos de subrogación empresarial,  
377 distribuidas principalmente en 7 empresas con condiciones laborales sin un marco común, por  
378 lo que para este período nos planteamos el objetivo de homogeneizar las condiciones  
379 laborales del sector mediante la consecución de un Convenio Sectorial.



## Plantilla



380

381

382 Las condiciones laborales de procedencia se han mantenido “ad personam” durante estos  
383 años en la totalidad de las principales empresas “Servicer”. En ello, posiblemente, ha tenido  
384 bastante que ver nuestra extensión sindical, donde hemos organizado a nuestra afiliación  
385 constituyendo Secciones Sindicales, y promoviendo procesos electorales que lideramos  
386 respecto a otros sindicatos.

387

## 388 RURALES

389

390 Aunque cuando hablamos del sector bancario se incluyen las Cajas Rurales, éstas tienen  
391 bastantes particularidades que las hacen singulares, tanto por lo que se refiere a su  
392 implantación territorial como, sobre todo, por su modelo de gobernanza y la estructura de su  
393 capital social.

394

395 Debemos destacar aquí el hecho de que en el sector de las Cooperativas existen dos  
396 patronales que, además, están enfrentadas entre sí y, entre otras cosas, esto se ha traducido  
397 también en que una de ellas no suscribió el Convenio Sectorial.

398

399 Cajamar, que aglutina el 33% de la plantilla del sector (6156 de 18379 a 31-12-2016) y el 27%  
400 de las oficinas (1215 de un total de 4518 a 31-12-2016) es la única cooperativa que está bajo la  
401 supervisión del Banco Central Europeo.

402

403 El RDL 11/2017 de 23 de junio establece un nuevo régimen jurídico para estas entidades  
404 estableciendo, entre otras medidas, incentivos para constituir Mecanismos Institucionales de  
405 Protección (MIP) –lo que conocemos como SIP- o la posibilidad de la creación de un fondo de  
406 garantía de depósitos privado.

407

408 Nuestra impresión es que esta reforma, aunque obliga a los consejos rectores a una mayor  
409 tecnificación y especialización, que debería redundar en una mejora en la toma de decisiones  
410 acerca del funcionamiento de estas empresas, deja abiertas muchas incertidumbres sobre su  
411 futuro, por lo que tendremos que seguir muy de cerca cómo evoluciona este sector en los  
412 próximos tiempos.



413

## 414 AFILIACIÓN

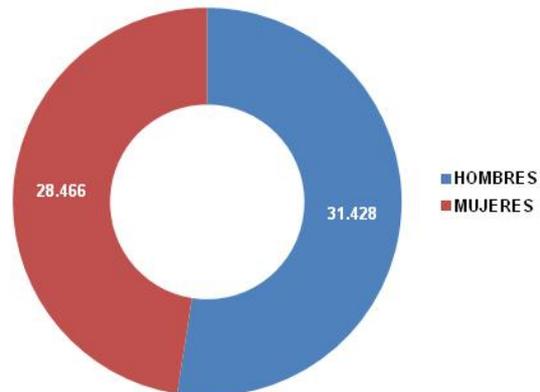
415

416 La afiliación es una tarea de toda la  
417 organización. La afiliación nos hace fuertes y  
418 hace fuertes a las personas que se afilian por  
419 lo que es necesario conocer el sindicato para  
420 ofrecerlo y defenderlo. Tenemos que trabajar  
421 en un proyecto que coloque la actividad  
422 organizada en el corazón de nuestro proyecto  
423 sindical, para incrementar la afiliación.

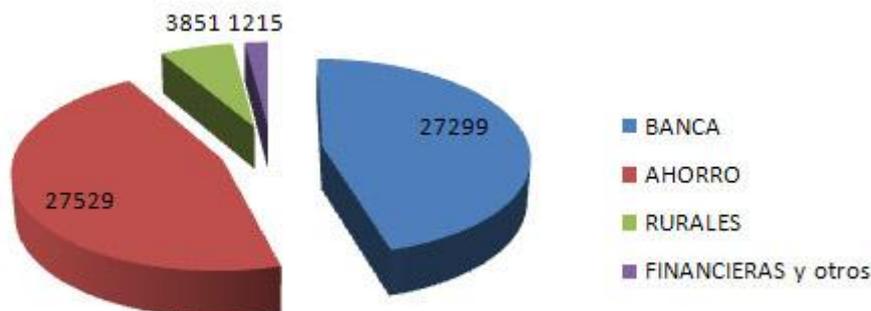
424

425 La presencia, proximidad y atención del  
426 sindicato en los centros de trabajo es el  
427 primer requisito para promover la afiliación. Tenemos que vincular acción sindical y  
428 organización, actividad y afiliación, de forma que ambos procesos se retroalimenten. La  
429 capacidad de resolver a partir de nuestra intervención los problemas de los trabajadores y  
430 trabajadoras, nuestra constante presencia, la difusión de la política del sindicato y la relación  
431 personalizada y transmisora de conciencia social con la afiliación, son las primeras bases para  
432 conseguir ampliar y fortalecer nuestra organización. Cada negociación, cada convenio  
433 colectivo, cada conflicto, debe llevar aparejado un programa de trabajo para incrementar la  
434 afiliación y su sensibilización, a partir de la identificación de las aspiraciones de los  
435 trabajadores y trabajadoras y de la difusión de nuestras propuestas, decisiones y valores  
436 sociales.

437



**Afiliación por género (30.06.17)**



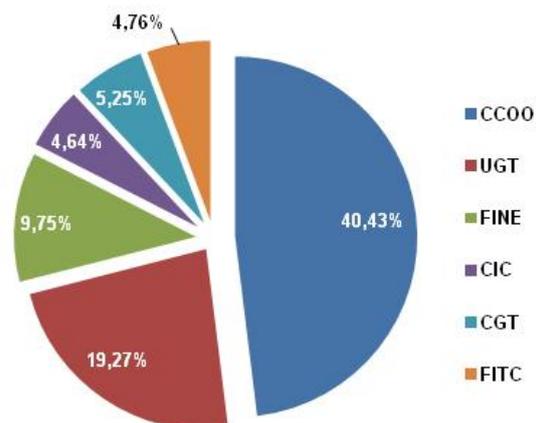
438

439

## 440 ELECCIONES SINDICALES

441

442 Las elecciones sindicales en el Sector  
443 Financiero son, mayoritariamente, sectoriales  
444 en los tres principales subsectores: banca,  
445 ahorro y cooperativas de crédito, con  
446 puntuales procesos de renovación en  
447 cómputo dinámico o nuevas elecciones en  
448 entidades que anteriormente nunca habían  
449 concurrido a procesos de elección de



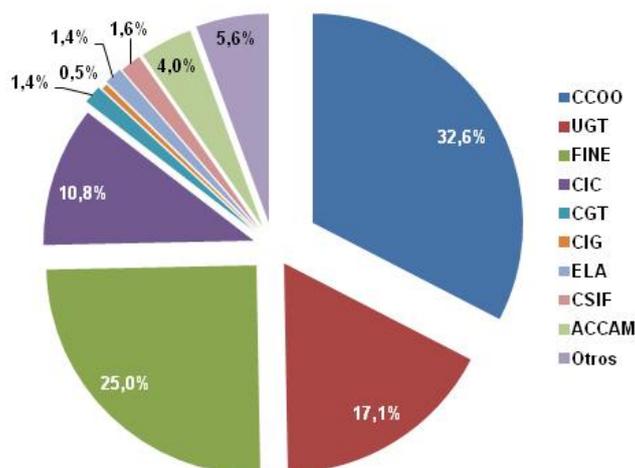
**Mapa representación Sector Financiero (30.09.17)**

450 representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. La excepción son el resto de  
 451 subsectores que conforman el perímetro de actuación de la Agrupación: entidades financieras  
 452 de crédito, sociedades de bolsa y valores, Servicer, gestoras de fondos y planes de pensiones y  
 453 otros intermediarios financieros, donde los procesos electorales se llevan a cabo en cómputo  
 454 dinámico.

455  
 456 La caída continuada del empleo y la disminución de redes o la reducción de servicios centrales,  
 457 incluso la desaparición de entidades, bien por abandono de España en el caso de entidades  
 458 extranjeras, bien por fusiones o adquisiciones desde febrero de 2015, han confirmado un  
 459 escenario previsto de reducción del número de circunscripciones electorales y de comités y  
 460 delegados y delegadas de personal a elegir que continuará acrecentándose para el próximo  
 461 proceso electoral a celebrar, posiblemente, en noviembre de 2018 y que tendrá su foco  
 462 principal en febrero de 2019 con las elecciones de banca.

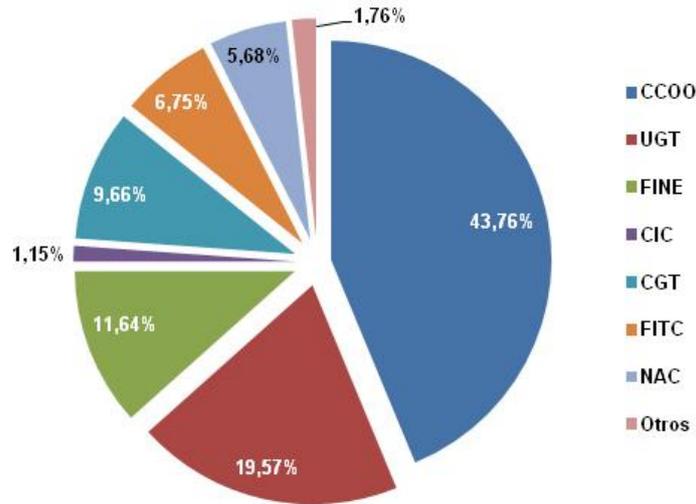
463  
 464 Tanto en cómputo estático como dinámico, somos el sindicato mayoritario en todos los  
 465 subsectores que conforman el Sector Financiero. Y todo ello pese a los continuos ataques hacia  
 466 el sindicalismo de clase, la fuerte campaña de deslegitimación por parte de los poderes  
 467 políticos y mediáticos, la promoción de sindicatos amarillos o candidaturas “independientes” y  
 468 al debilitamiento de la capacidad de participación en la negociación colectiva.

469  
 470



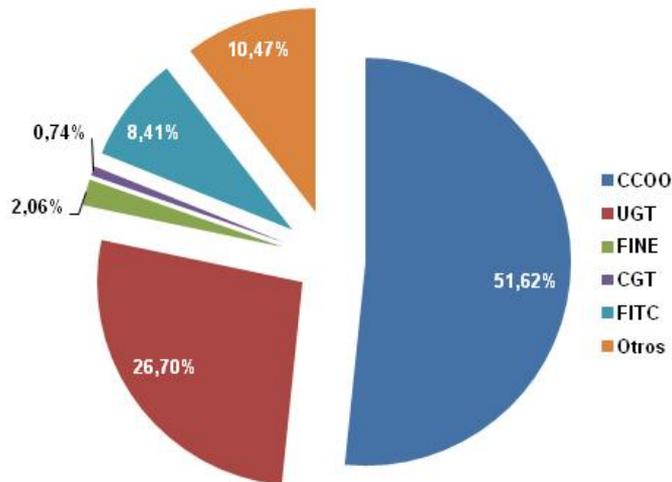
**Mapa representación en Ahorro (30.09.17)**

471  
 472  
 473  
 474



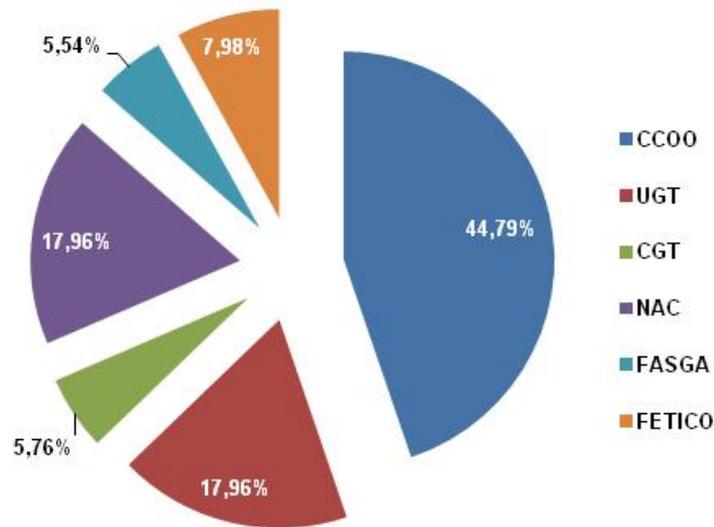
**Mapa de representación en Banca (30.09.17)**

475  
476  
477  
478  
479  
480  
481



**Mapa representación en Rurales (30.09.17)**

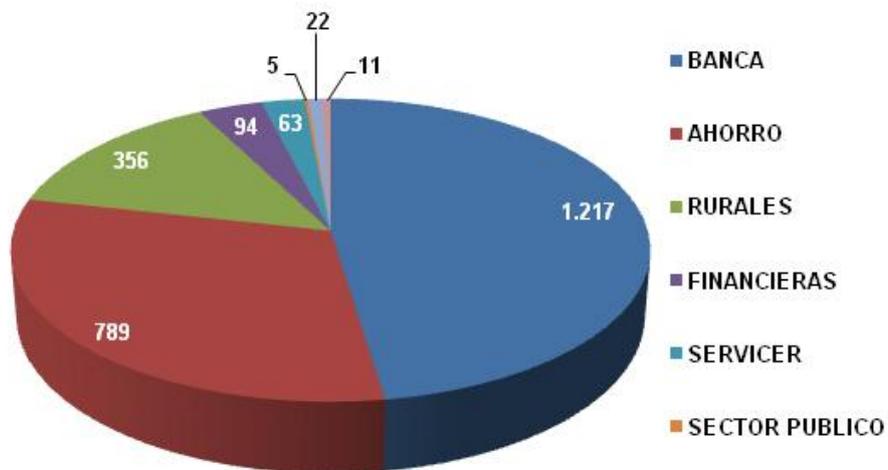
482  
483  
484  
485



**Mapa representación en Financiera y otros (30.09.17)**

486  
487  
488  
489  
490  
491  
492

### Ganar las Elecciones



**Delegados y delegadas del Sector Financiero (30.09.17)**

493  
494  
495  
496  
497  
498  
499  
500  
501  
502  
503  
504

Las elecciones sindicales son la máxima expresión de la libertad democrática en el ámbito de la empresa, son la finalidad de nuestra interacción con la plantilla, siendo fundamentales para la consecución de horas sindicales necesarias, que aseguren nuestra actividad sindical. Por todo ello sigue siendo imprescindible que no se aislen del hecho afiliativo como garantía de futuro de las estructuras.

En ellas debe primar la colaboración entre las distintas estructuras: la sección sindical con la Agrupación Territorial donde se promuevan elecciones, con la coordinación de la Agrupación estatal. En este sentido, también deberemos reflexionar colectivamente sobre la estrategia a llevar a cabo ante las próximas elecciones sindicales, tanto en lo que se refiere al avance de



505 sindicatos corporativos, como en lo referido a los acuerdos suscritos en materia de  
506 circunscripciones electorales y distribución de los recursos.

507

508 En definitiva, enfocando nuestra actividad a la realización de procesos electorales eficientes y  
509 buscando siempre la optimización de los recursos sindicales que nos permitan abarcar más y  
510 mejorar la atención sindical a la afiliación.

511

512 Debemos primar, por obvio, la afiliación en la realización de los procesos en empresas o  
513 centros de trabajo. En la renovación de mandatos no incorporaremos en las candidaturas,  
514 salvo excepciones justificadas, a las personas que se encuentren no afiliadas.

515

## 516 **Propuestas**

517

518 1. Generar crecimiento organizativo bajo el principio de que los buenos resultados electorales  
519 faciliten la vertebración de la organización a través de la afiliación.

520

521 2. Mantener los resultados de las elecciones y crecer en representatividad, para abordar la  
522 negociación colectiva en mejores condiciones. Ganar donde ya ganamos y poner todos los  
523 esfuerzos necesarios para ganar donde no lo hacemos.

524

525 3. Desarrollar planes de actuación de extensión electoral en las “empresas blancas”,  
526 adecuados en cada nivel territorial, en empresas donde podamos elegir al menos un delegado  
527 de personal, vinculando la extensión electoral a la negociación colectiva y a la acción sindical  
528 de un sector, subsector o empresa determinada.

529

530 4. Promover elecciones en todos los centros de trabajo posibles de una misma empresa,  
531 mediante la coordinación de toda la organización afectada: Sección Sindical, Agrupación  
532 territorial y/o Federación territorial correspondiente.

533

534

## 535 **Estrategia**

536

537 A. Prever y anticipar, con la mayor precisión posible, la determinación de circunscripciones y  
538 censos, análisis alternativos en caso de cuestionamiento de los criterios de agrupación,  
539 impacto de los cambios en el sistema electoral, capacidad de elaboración de candidaturas o el  
540 cumplimiento de criterios de renovación y de género. Esto requiere comenzar a elaborar  
541 mapas pre-electorales, con el fin de poder tener una visión de conjunto y en consecuencia un  
542 análisis más certero.

543

544 B. Anticipar los trabajos para concretar el Programa electoral. Podemos reivindicar el trabajo  
545 hecho, donde se ha demostrado que la mayor presencia de CCOO ha supuesto mejores  
546 Acuerdos, logrando mejores salidas cuando no ha habido más remedio y el menor coste  
547 posible para las condiciones laborales de las personas que mantienen el empleo. Poniendo en  
548 valor la firma de los convenios sectoriales de banca, ahorro, rurales y financieras, en todos los  
549 casos liderados por CCOO, y que permiten tener un marco legal de defensa de nuestras  
550 condiciones y derechos laborales y del empleo.

551

552 Desde el programa electoral abordaremos la defensa de la profesionalidad, la estabilidad en el  
553 empleo, la conciliación con la vida personal y familiar, la mejora del clima laboral y, en general,  
554 las condiciones que responden a las aspiraciones de las bancarias y bancarios.

555

556 C. Explicar la relación directa entre representación sindical, confianza expresada en las urnas, y  
557 la negociación colectiva, aprovechando la coincidencia de calendarios. Pero, además, el trabajo  
558 continuo de los delegados y delegadas de CCOO es determinante para el cumplimiento de lo  
559 acordado y para afrontar con garantías los nuevos retos que, sin duda, se presentarán en los  
560 próximos tiempos.

561

562 **¿Y todo esto para qué?**

563

564 Para defender el empleo y la calidad del mismo, es decir, mantener el conjunto de derechos  
565 laborales y conseguir otros nuevos mediante la negociación colectiva –que combinamos con la  
566 movilización cuando es necesario- tanto sectorialmente como en las empresas, porque  
567 después de las elecciones sindicales estaremos de nuevo a las puertas de la renovación de los  
568 convenios sectoriales, puesto que todos ellos finalizan su vigencia el 31-12-2018.

569