

**III Plenario de la**  
**Sección Sindical de Unicaja Banco**  
**de integración de la**  
**Sección Sindical de Banco España-Duero**

- 1. Introducción. Adaptarse al nuevo escenario.*
- 2. La gestión de la cotidianeidad.*
  - 2.1. Estructura de la Sección Sindical*
    - 2.1.1. El plenario.*
    - 2.1.2. El Consejo*
    - 2.1.3. Secciones sindicales de CC.AA. y Provinciales.*
    - 2.1.4. El Comité Territorial.*
    - 2.1.5. La Ejecutiva*
    - 2.1.6. El Secretario General*
  - 2.2. Recursos sindicales: El Crédito Horario, los medios sindicales, y Las finanzas*
- 3. Los retos*
  - 3.1. Integración, Afiliación, Elecciones, Negociación. Incremento organizativo.*
    - 3.1.1. Desarrollo del modelo*
    - 3.1.2. Mayor conocimiento de todos, formación*
  - 3.2. Nuestra lucha: Mantener o mejorar las condiciones. Eliminar las desigualdades. Empezando por la de género.*

---

### **III Plenario de la Sección Sindical de Unicaja Banco de Integración de la Sección Sindical de Banco España-Duero**

#### **1. Introducción. Adaptarse al nuevo escenario.**

Este plenario está originado por la completa integración de Banco CEISS en la estructura de Unicaja, pasando de ser una filial a ser una parte más de la empresa. Ya hemos culminado con éxito la integración informática, y la operativa está muy avanzada, estando ya anunciada y solo pendiente de trámites administrativos la jurídica.

Este desafío es irremediable tanto por la vía de mejorar la eficiencia en virtud de las sinergias que la incorporación de ambas entidades genera como por la vía de que es una herramienta para alcanzar una dimensión suficiente que nos permita seguir en el mercado como un operador independiente. Ya que mantener nuestra identidad como entidad es la mejor forma, hoy por hoy, de mantener nuestras condiciones laborales y los mayores niveles de empleo posibles. Y para mantener esa identidad además del tamaño tendrá que buscarse el máximo de eficiencia y rentabilidad que nos retrate frente al resto del sector como un Banco donde se hacen bien las cosas.

Será difícil mantenernos en un mercado donde la mayor parte de los operadores son de dimensiones mucho mayores que nosotros y donde por tanto pueden establecerse unos umbrales de permanencia que nos cueste abarcar. De hecho, la tormenta regulatoria que sufrimos complica la permanencia y va a marcar significativos cambios en los próximos tiempos. Habrá que acertar a la primera a la hora de abordar esos cambios. Y sobre todo nuestra empresa tiene la necesidad de buscar un modelo de negocio que aproveche nuestras ventajas diferenciales respecto de esos otros operadores, como pueden ser: aprovechar nuestra presencia en mercados concretos y singulares para realizar una banca de cercanía que otros por su dimensión no puedan especializar, aprovechar nuestro conocimiento concreto de determinados clientes para adaptar mejor y antes sus necesidades, o aprovechar la imagen de marca. Para todo ello necesitaremos una organización de la empresa más ágil, flexible, descentralizada; donde se valore más a las personas y a todo lo que aportan. Se trata de motivar, unir y conjurarse para el éxito; y eso supone una transformación fundamental de la organización, para la que desde CCOO estaremos siempre presionando. Más y mejores profesionales que aspiren a la excelencia en el servicio y a la vez

35 defiendan las condiciones laborales que corresponden a ese nivel de profesionalidad.

A consecuencia de lo expuesto el primer trabajo al que deberemos enfrentarnos desde la nueva sección sindical integrada será la armonización de las condiciones laborales de toda la plantilla y el mantenimiento de la mayor  
40 cantidad de empleo posible en condiciones óptimas.

En este contexto la salida a bolsa ha sido un hito histórico para Unicaja, como lo es para cualquier empresa, que se ha saldado con un reconocido éxito. Dicho éxito se soporta tanto en los muy buenos números actuales como en unas expectativas de negocio creíbles y deseables.

45 Para generar dichas expectativas se ha producido un necesario ruido mediático al que la plantilla evidentemente está muy directamente expuesta. Pero la falta de una comunicación directa, sobre la idea expuesta hacia la plantilla, ha generado un enorme eco de información informal –sustanciada en rumores inconexos– que genera desconcierto e impotencia a esa misma plantilla. Tampoco  
50 la clientela en general tiene una idea demasiado clara de lo que ha ocurrido y menos aún de lo que puede ocurrir en sus relaciones con la Entidad en un futuro.

Entendemos que, si hay un Plan Estratégico 2020 y un Plan de Negocio parejo, estos deberían ser conocidos por la plantilla, para que puedan ver hacia donde van encaminados sus esfuerzos y como los objetivos continuos que se les  
55 marcan forman parte de la estrategia global de la empresa.

Si a ello unimos que los canales y la predisposición de la estructura jerárquica de la Empresa al necesario feed-back son muy débiles, la plantilla nos requiere una intermediación que le posibilite participar e integrarse en el proyecto. Aunque hubiese sido más operativo implementar por parte de la  
60 Empresa una herramienta, a través de la cual la plantilla pudiese conocer el proyecto y aportar sus ideas, sin necesidad de intermediarios.

La percepción actual que nos traslada la plantilla es de ausencia de planificación, de bandazos continuos en la gestión; no saben a dónde acudir ya que en el mismo día pueden cambiar las prioridades varias veces, no digamos ya  
65 en la semana o el mes. Con esto se desaprovechan muchos esfuerzos, que no se pueden culminar ante tales bandazos. Es deseable que empleados y empleadas

70 conozcan las prioridades y dispongan del tiempo y los medios para cumplir con los objetivos que se les marcan, organizando su trabajo en función de dichas metas. La situación actual produce desconcierto que en algunos casos alcanza el grado de desmotivación profunda ante la impotencia de cumplir con todos o la mayoría de los ítems que continuamente se les fijan.

75 Al desconcierto mencionado tenemos que unir el desbordante incremento de los trabajos administrativos, que han sido provocados tanto por las nuevas medidas de cumplimiento normativo, como por la puesta en marcha del expediente electrónico, que aún sigue requiriendo del expediente físico con lo que se duplica el trabajo, como por las cargas que ha supuesto el RBA, o como por las diversas, variadas y hasta contradictorias gestiones que se han de desarrollar relativas a las Cláusulas Suelo o a la recuperación de activos dudosos. Esta combinación nos depara una situación preocupante donde el desconcierto y  
80 exceso de cargas burocráticas de las plantillas se convierte en descontento generalizado de los clientes, que en algunos casos estamos perdiendo cuando simultáneamente cada día nos es más difícil encontrar nuevos. Descontento que también tiene que ver con la ola de descalificaciones públicas que sufre el sector y con la pérdida del prestigio social que tenía hasta hace poco nuestra profesión.

85 Es verdad que con los tipos de interés actuales la rentabilidad de los clientes exclusivos de pasivo puede ser hasta negativa, pero puede que en algún momento los queramos rescatar y será misión imposible, un cliente despechado se pierde para siempre.

90 Habrá que decidir qué clientela mantener y evitar que la clientela que no se desee mantener salga enfadada –algún día, por ejemplo, cuando suban los tipos de interés, los podemos añorar– y para ello hay que evitar que se topen con largas colas que suponen largas esperas para al final toparse con una ventanilla de la que no pueden obtener los servicios requeridos.

95 En todas las empresas y aún más en las de servicios, el factor diferencial determinante son las personas; y desde CCOO lo que pretendemos es que la necesidad de transformación que tiene nuestra empresa se aborde pensando y contando en todo momento y en todo lugar con esas personas.

En las diversas comunicaciones que se han realizado destinadas a la opinión pública, desde la empresa, se ha incidido de modo recurrente en la idea de que

100 Unicaja va a hacer en los próximos meses un especial esfuerzo en modernizar sus modos de trabajo acometiendo entre otras cuestiones la digitalización de la Entidad.

La idea de la digitalización ya se venía manejando hace algunos años, pero se nos daba a entender que sería un proceso contemporizado y paulatino; 105 mientras que en las últimas informaciones reseñadas se presenta como un proceso inminente y que se emprenderá con presteza, en la idea de cuanto antes estar en disposición de competir en esos asuntos a primer nivel.

Lo primero que todos tendríamos que tener claro es el tiempo previsto para semejante reestructuración. Porque la digitalización como la ha entendido el resto 110 del sector supone no solo un lavado de cara a la imagen corporativa digital de la empresa, sino un cambio fundamental tanto en los medios de producción, como en las relaciones internas de producción, en las formas de relación con la clientela o en los modos de trabajo que se realizan.

Además de tener claro el tiempo en el que se desarrollará el proceso 115 también habrá que tener en cuenta los medios con los que se cuenta para la digitalización, es fácil de entender que la automatización y soporte de operaciones necesitará de mayores y mejores medios tecnológicos para su desarrollo.

Tampoco podemos olvidar que este proceso necesitará cambios 120 organizacionales, reconversiones estructurales o reciclaje en la plantilla que suponen esfuerzos adicionales para superar las naturales resistencias al cambio.

Reconocemos tres niveles en los que se puede actuar para llevar a cabo esta tarea. Un primer nivel, que podríamos llamar de Política Comercial, en el que se deberían de definir conceptos tales como: los nichos de mercado preferentes a los 125 que dirigir la oferta, la red de oficinas (número, tipología, funcionamiento y distribución geográfica), el diseño de los productos y los clientes a los que se dirigirán (como estipula la normativa MIFID II).

Un segundo nivel de rediseño interno en que se analizarían todos los procesos y procedimientos para automatizarlos y adaptarlos a la realidad 130 naciente, en la que necesitarían de respuesta con inmediatez y completa disponibilidad en tiempo y lugar.

En el tercer nivel situaríamos las actuaciones tendentes a mejorar la accesibilidad, amigabilidad y facilidad de uso de los portales digitales a través de los que nos relacionamos con la clientela. También en este nivel se insertaría la búsqueda de nuevos canales de captación de negocio y de los incentivos a la transformación digital de la clientela.

Es evidente que una transformación tan crucial va a tener enormes repercusiones en las personas que forman la empresa y es nuestro deber desde CCOOO y como sus representantes conseguir que las personas sean tenidas en cuenta a la hora de abordar los cambios que se prevén.

Dentro de la dinámica de reducción brutal de plantillas en el sector, se han perdido 85.000 puestos de trabajo desde el nivel máximo hasta ahora, en los últimos años hemos visto como la plantilla de Unicaja disminuía paulatinamente (con un máximo que alcanzó casi 400 personas en 2 años), y aunque al mismo tiempo han disminuido el número de oficinas, sin embargo, la ratio de empleados por oficina ha pasado de 6.15 a 5.71. Y ello a pesar de que el cierre de oficinas se ha centrado en las de menor dimensión. Lo que nos da un resultado de una red con menos oficinas, que son de mayor tamaño pero que tienen menos plantilla para atenderlas. En definitiva, tenemos a menos plantilla atendiendo menos oficinas, pero intentando mantener la misma clientela. Algo tendrá que ver con el estancamiento-disminución del volumen de negocio y de la rentabilidad de las oficinas.

La plantilla de CEISS ha sufrido en los últimos años varios procesos traumáticos que han llevado a una drástica disminución de plantilla y a pérdidas considerables en las condiciones de trabajo. Una plantilla que en 2010 sumaba casi 6.000 personas se ha visto reducida tras tres ERES a poco más de 2.500. Esta disminución de casi un 60% de la plantilla ha ido acompañada de un importante deterioro de las condiciones laborales cuyo hito máximo se alcanzó en el ERE de 2013, el único en el que se pactaron rebajas salariales definitivas, de carácter estructural; eso sí, sin el beneplácito de la Sección Sindical de CCOO que no avaló con su firma el que, finalmente, fue el peor acuerdo alcanzado en el sector. Incluso tuvimos que lamentar el despido forzoso de varios compañeros y compañeras en plenas fiestas navideñas; hecho no superado aún en ninguna otra entidad del Sector.

165 Hay que reseñar también que, además de los ERES sufridos, durante todo  
este periodo, la plantilla de CEISS ha sido objeto de otros muchos atropellos,  
como los acuerdos de modificación de condiciones laborales de agosto de 2011 y  
junio de 2012, alcanzados bajo la amenaza de la aplicación del artículo 41 del ET.  
Todas estas medidas han ido acompañadas de un empeoramiento del clima  
170 laboral fomentado por la presión desmedida y las amenazas veladas de directivos  
mediocres que, preocupados por su propio futuro, han aprovechado el clima de  
temor en su propio beneficio. Y por si esto fuera poco, la plantilla ha sufrido  
también las consecuencias de la comercialización de determinados productos  
financieros, como las participaciones preferentes y obligaciones subordinadas, lo  
175 que ha llevado a una parte significativa de la plantilla a desfilar por los juzgados  
de toda España.

Situaciones como las vividas en CEISS no pueden repetirse en la plantilla  
resultante de la integración en Unicaja, para lo que necesitamos que CCOO sea un  
sindicato unido y fuerte, referencia en la empresa y en la plantilla.

180 En la matriz Unicaja la salida de personal ha sido de manera voluntaria y  
consensuada entre la empresa y los afectados. Incluso hay que admitir que ha  
sido un elemento que ha facilitado la salida de personas de mayor edad, deseosas  
de jubilarse, y más reacias a los cambios, pero hay que mencionar que la  
salida no se ha compensado con incorporaciones de nuevas personas jóvenes. Por  
185 lo que todas las salidas han supuesto una reducción de la plantilla, pero también  
de los costes laborales.

Reducción de plantilla, aumento de requerimientos, muchos de ellos  
burocráticos y puntuales trasvases de plantilla de la red de oficinas a los SSCC  
para atender demandas crecientes provocadas por las nuevas exigencias  
190 regulatorias; dan un resultado de oficinas desbordadas. Por lo que habrá que  
tomar decisiones al respecto: sobre la dimensión de las oficinas, sobre los  
trabajos que se les encomiendan, sobre los modos de actuación que deben  
adoptar. Ya que por ahora la fuente fundamental de entrada de negocio son las  
oficinas; ojalá que la digitalización suponga abrir otras vías alternativas tan  
195 importantes como ahora son las oficinas.

Sería interesante generar unos “modelos” de oficina y que la modelización  
llevara aparejada un dimensionamiento de las mismas y una actividad tipificada  
para poder comparar unidades homogéneas. Si el modelo elegido se concreta en

200 oficinas de mayor dimensión facilitaría la aparición de puestos de trabajo más especializados en cada tipo de negocio. Por esa vía se podrían establecer sistemáticas comerciales y herramientas “digitales” al servicio de la red y de las ventas.

205 No se puede obviar que, en determinados entornos, especialmente los rurales, no se podrán implantar oficinas de grandes dimensiones, pero adaptando sus productos al medio y aprovechando la dependencia que se genera en dichos entornos por la amenaza de la exclusión financiera, será posible mantener una red rentable en el medio plazo.

210 Para este diseño disponemos de una herramienta esencial, como es el conocimiento de la realidad de nuestra implantación geográfica. Tras la integración tendremos tres zonas con datos bastante diferenciados. En Castilla y León nos encontramos con unos Índices de Penetración Bancaria (IPB)–que miden el número de oficinas respecto a la población–, merced a la mínima densidad de población de tal Comunidad. Que contrastan con IPB medios en general en el resto del territorio al que atendemos, que incluso llegan a ser los menores del país en Cádiz, Ceuta y Melilla. Claro que esa ratio se corrige con los niveles de  
215 renta que presenta los distintos territorios.

En general nuestras oficinas están en territorio donde los depósitos superan al crédito, salvando excepciones como Madrid o Málaga.

220 Esto puede influir a la hora de comparar el número de empleados por oficina que es del 6.6 a nivel nacional en toda la banca, y que en caso de Andalucía se queda solo en 5.71. En nuestra Entidad estamos claramente por debajo de tales medias, salvo cumplidas excepciones. Y ello a pesar de que en el periodo 2014–16 se han cerrado más de 200 oficinas. Claro que a la vez la reducción de plantilla ha sido de casi 900 personas.

225 Analizar esta realidad convenientemente, adaptar nuestra actividad a dicha realidad y con ello dar cumplimiento de nuestra misión, que es la de ofrecer intermediación financiera de calidad a la población de las zonas en las que nos desenvolvemos, es la única opción posible para asegurarnos unos niveles de negocio que permitan la permanencia de nuestra Entidad en el mercado y por  
230 tanto aseguren los puestos de trabajo de calidad que disfrutamos.

Se adjuntan tablas al final del documento con datos al respecto de la antedicha descripción de la realidad, para que todas las tengamos en cuenta.

Analizada de forma estructural la política comercial, que se ha ido unificando en una y otra entidad a partir de las operaciones corporativas que se vienen desarrollando desde hace años; debemos de dar un paso más y buscar las posibilidades cualitativas que nos genera. Así, por ejemplo, debemos incorporar palancas para incrementar el peso de los créditos frente a los depósitos dentro de nuestro negocio, terreno en el que tenemos bastante recorrido y que nos dará inmediatos resultados en la productividad.

Para ello se debería aprovechar la formación que se está desarrollando en el cumplimiento de la normativa MIFID II, completándola con formación en nuevas habilidades, de cara a obtener a profesionales plenamente preparados para asesorar a la clientela. O que también mediante la formación, seamos capaces de conseguir profesionales plenamente capaces de desarrollar la transformación informática en la que nos hemos embarcado. Evidentemente no renunciamos a incorporar nuevas plantillas para cubrir los huecos y requerimientos de talento específico que se detecten.

Entendemos que este trabajo de preparación de las personas debe contemplar un capítulo de medios específicos y sistemáticos con los que forjar el compromiso y maximizar la productividad de cada profesional. Ello se consigue cuando se alinean a las personas con los objetivos y la estrategia de la organización. Hay que trabajarlo para que nadie vaya en otra dirección o se encuentre perdido. Es más estimulante cuando se comprende como el trabajo individual incide en los objetivos globales y ese mayor estímulo se traduce en mayores y mejores resultados por el lado de la empresa y por una satisfacción e identificación del empleado con su trabajo. Hemos oído más veces de las deseables las quejas en todos los estamentos por el desapego entre la plantilla y la empresa y ésta es la fórmula más intuitiva que existe para evitar ese desapego.

La digitalización entendemos que significará hablar de la renovación de los medios tecnológicos. Se incrementarán las demandas que se hacen a esos medios de manera exponencial, ya que se van a sustituir toda una serie de procesos manuales por procedimientos automatizados y se tiene que hacer con unas fórmulas renovadas, más visuales, más accesibles, más intuitivas, más fáciles en

265 suma; para que cualquiera pueda utilizarlas. Antes se tendrán que adecuar las máquinas que den el soporte para esas demandas.

270 En implantaciones anteriores, relativamente recientes –pongamos la agenda o la carterización– lo que se implantaba como un elemento de modernización se ha transformado en un trámite farragoso, ya que los tiempos de respuesta y las necesidades de cambio de entorno han evitado que esas medidas alcancen su óptimo de producción en la implantación. La plantilla las contempla como tareas nuevas y sin sentido en vez de como herramientas útiles para el trabajo y buena parte de culpa la tiene el que los medios físicos puestos a su disposición no son los adecuados. Esperamos que no se intente hacer un trabajo completamente nuevo con los medios antiguos, el fracaso estaría asegurado.

275 Cuando se ponen en marcha proyectos, significan para las plantillas nuevas tareas y adaptación a las mismas, que generan rechazo de entrada por desconocimiento, si además, tras el aprendizaje el proceso sigue siendo farragoso por unos medios inadecuados, esos proyectos devienen en obstáculos y rémoras para el trabajo real.

280 Tenemos que exigir por tanto que se realicen las inversiones necesarias para evitar que una buena idea se transforme en una maldición. Si no se van a realizar las inversiones necesarias, mejor seguir como hasta ahora.

285 Inversiones no solo materiales, también en renovación de todo lo que compone la imagen o marca digital de la Entidad. Es necesario insistir en que si se decide abordar este proyecto se debe, mejor antes que tarde, alcanzar una proyección pública de modernidad que sea lo suficientemente atractiva como para generar negocio inducido por sí misma.

290 La modernización que necesita nuestra empresa, para CCOO incorpora la adaptación organizativa de la Entidad. Implantar modelos de éxito trabajando con las personas que integran tanto los servicios centrales como la red comercial, modificando sus comportamientos y mejorando sus habilidades. De otro modo se produciría una falla fundamental entre unos procesos y modos nuevos y una estructura antigua que evitarían el éxito que se busca.

295 Evidentemente eso supone que todos y todas tendremos que renunciar a la fórmula de la banca tradicional: si funciona para que cambiarlo. Pero no podemos

obviar las resistencias que ese cambio generará, tales como esas habituales pero reprochables respuestas que tanto se prodigan en nuestra empresa: “tu oficina está sobredimensionada, te voy a quitar a uno más” “si has perdido un cliente busca otro” “¿es que tengo que ir yo hacer tu trabajo?”.

300 Habrá que exigir a toda la organización la aceptación de las nuevas herramientas, convenciéndoles que pedir que se sigan utilizando las herramientas anteriores es un sinsentido y un desperdicio de recursos. Estamos hartos de denunciar que se obliga a las oficinas rellenar fichas (Excell) con las contrataciones comerciales del día cuando esa información está en la intranet; o  
305 más recientemente que a pesar de enviarse los expedientes electrónicos de los préstamos se les requieran los expedientes físicos que incorporan exactamente la misma información.

La idea de transformación ha de partir de los niveles más altos de la jerarquía, tener el necesario seguimiento y el absoluto convencimiento de su  
310 necesidad y la implicación mayúscula con el objetivo, de lo contrario nos veremos multiplicando el trabajo y lo que se supone que es un ahorro será una carga adicional.

Las herramientas de formación en nuevas habilidades, también las organizacionales, han de servir en la transformación de las personas para adaptarse al nuevo modelo. Cuando la adaptación no sea viable habrá que  
315 modificar los escalafones para que, con otras mentalidades, con otro talento la estructura adquiera la flexibilidad que necesita para el éxito.

Siempre se habla de fidelización de la clientela. Más aún cuando la empresa, como es nuestro caso, tiene una marca consolidada y contrastada de calidad. Sin embargo, la hipertensión comercial actual hace que todas las empresas estén luchando por la captación del nuevo negocio, olvidando y relegando a los clientes de siempre. Lo vimos inicialmente en las empresas de telefonía, pero ese comportamiento se ha ido contagiando al resto de sectores, incluido el nuestro. Y esa táctica comercial genera el sinsentido de que se ofrecen mejores condiciones al cliente nuevo, con lo que el antiguo se siente postergado y premiado de ir a la  
320 competencia, que lo atenderá como nuevo con sus mejores condiciones. Resultando una enorme rotación de clientes que admiten unos inferiores márgenes en sus condiciones.

El sector ha ido mucho más lejos, se ha empantanado en un fangal de  
330 productos que no son en absoluto interesantes para el cliente, llegando en  
muchas ocasiones a ser lesivos para sus intereses. España-Duero cayó en esa  
trampa, pero Unicaja ha sido capaz de esquivarla y ahí reside una de las ventajas  
competitivas que tenemos. Ese camino se ha de seguir evitando no solo por los  
problemas reputacionales que genera, o por los jurídicos también si se quiere  
335 hacer una política de fidelización de la mejor parte de nuestra clientela. La  
entrada en vigor de la normativa MIFID II debería de eliminar tales actuaciones.  
Pero ya sea así o no, Unicaja debe mantener unos estándares éticos, por encima  
de lo que la normativa implique, para aprovechar la ventaja competitiva comercial  
que ello supone.

340 Con la red que mantenemos, bien distribuida en nuestro territorio podemos  
realizar una banca regional de proximidad que aproveche la cartera de clientes  
fieles que mantenemos gracias a la sólida imagen de marca.

Conocimiento del mercado en el que nos desarrollamos, adaptación al  
mismo con la suficiente flexibilidad, mejora de las cuotas de mercado por el  
345 abandono de la competencia, son elementos que configuran un mercado muy  
maduro, pero a la vez atractivo.

Si en ese mercado somos capaces de prestar un servicio de calidad,  
adaptándonos realmente a las necesidades del cliente; tenemos una dimensión y  
distribución que lo propicia, si no caemos en el error de confundir cada mercado  
350 local y los productos que demanda.

Todas esas premisas nos permitirán un desarrollo continuado de nuestra  
actividad en el tiempo, permitiéndonos crecimientos sostenibles y rentabilidades  
adecuadas para ser una empresa puntera.

355 **2. La gestión de la cotidianidad.**  
360 **2.1. Estructura de la Sección Sindical**  
**2.1.1. El plenario.**

El plenario es el lugar de encuentro del colectivo de la sección sindical, formado por el conjunto de todos los afiliados y todas las afiliadas a CCOO en Unicaja fruto de la integración de las plantillas de Banco España–Duero y Unicaja.

Es el máximo órgano deliberante y decisorio de la Sección Sindical, agrupa la voluntad del total de los afiliados y afiliadas, y con carácter ordinario se convocará cada cuatro años, procurando coincidir con los procesos congresuales confederales y de forma extraordinaria cuando lo solicite más de la mitad de la Comisión Ejecutiva o un tercio de la afiliación.

Dada la imposibilidad de reunir en un solo acto al total de la afiliación, se estructurará en un sistema de plenarios territoriales que elegirán delegados y delegadas que concurrirán en un acto final que se constituirá como el órgano máximo de la Sección Sindical y estará compuesto por los delegados y delegadas elegidos por los afiliados y afiliadas a Comisiones Obreras de Unicaja en los plenarios territoriales.

El Desarrollo del Plenario se atenderá a las normas Federales y Confederales vigentes en cada momento. El sistema de representación será proporcional, garantizando la presencia de la totalidad de las organizaciones integradas en la Sección Sindical Estatal y a cada una de las personas que lo compongan le corresponderá el derecho a tener un voto.

Sus funciones serán:

- Elegir la Secretaría General y la Comisión Ejecutiva para un periodo de cuatro años y controlar su gestión.
- Decidir el número de miembros del Consejo y los criterios para su composición.
- Diseñar y aprobar las políticas a desarrollar, referentes a la acción sindical, organización e implantación del Sindicato en el ámbito de actuación de la Sección Sindical Estatal, dentro de las directrices emanadas de órganos superiores dentro de CCOO.

### 2.1.2. El Consejo

390 Constituye el máximo órgano de dirección entre Plenarios. Será convocado por la Comisión Ejecutiva cuando lo considere oportuno por la relevancia de los asuntos a tratar, o por petición de al menos, un tercio de los miembros del propio Consejo Estatal.

La composición del Consejo Estatal será:

- Secretaría General
- La Comisión Ejecutiva
- 395 • El Comité Territorial
- Los afiliados o afiliadas que detenten cualquier cargo sindical en la Confederación de CCOO o en la Federación de Servicios, tanto a nivel Estatal como Autonómico.

400 • Se completará el número de miembros con representantes de las provincias que más afiliación acumulan, elegidos proporcionalmente a dicha afiliación e intentando que estén presentes el mayor número de provincias posibles.

Sus funciones serán:

405 • Convocar el Plenario, fijando fecha, lugar de celebración, orden del día, normas, creando las comisiones necesarias y fijando los documentos de discusión, dentro del marco del proceso congresual de la CS de CCOO. Podrá delegar todas o parte de dichas funciones en la Comisión Ejecutiva.

• Garantizar que se llevan a la práctica las directrices emanadas del Plenario.

410 • Aprobar la firma de los Acuerdos que suscriba la Sección sindical.

• Nombrar sustituto/a de la Secretaría General en los casos previstos en el artículo correspondiente de los Estatutos.

415 • El Consejo, por acuerdo de la mayoría absoluta de sus componentes presentes, debidamente convocados, podrá elegir nuevos miembros de la Comisión Ejecutiva, entre plenarios, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100 redondeado por exceso.

• Aprobar anualmente el Informe general y los presupuestos presentados por la Comisión Ejecutiva.

420 • Cuantas otras les atribuyan los Estatutos y precise para el funcionamiento efectivo de la Sección Sindical.

---

### **2.1.3. Secciones sindicales de Comunidad Autónoma y Provinciales.**

Secciones Sindicales de Comunidad Autónoma: Serán aquellas constituidas en el ámbito de una autonomía de común acuerdo con la Organización Territorial correspondiente. Sus funciones serán de coordinación y ejecución de la actividad sindical en el ámbito correspondiente para el cumplimiento de los criterios y acuerdos de la Comisión Ejecutiva. En función de sus circunstancias, elegirán sus Órganos de dirección, eligiendo como mínimo al Secretario General. Para el mandato que comienza en este plenario se constituirán las de Andalucía, Castilla y León, Castilla la Mancha y Madrid.

Secciones Sindicales Provinciales: Serán aquellas constituidas en el ámbito de una provincia de común acuerdo con la Organización Territorial correspondiente. Sus funciones serán de coordinación y ejecución de la actividad sindical en el ámbito provincial correspondiente para el cumplimiento de los criterios y acuerdos de la Comisión Ejecutiva. En función de sus circunstancias, elegirán sus Órganos de dirección, eligiendo como mínimo al Secretario General. Para el mandato que comienza en este plenario se intentará que se constituyan en las provincias que agrupen a una afiliación superior a 50, o bien que cuenten con los recursos sindicales suficientes para su funcionamiento. Allí donde el volumen de afiliación lo aconseje, pero no se alcancen los requisitos que los territorios fijan para crear la sección sindical provincial, se nombrará un responsable que se ocupará de replicar las funciones de los secretarios de las secciones sindicales provinciales.

### **2.1.4. El Comité Territorial.**

El Comité Territorial se configura como un órgano consultivo y de contacto colectivo entre los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales de Comunidad Autónoma y Provinciales, y el Secretario General. Se invitará a las reuniones del Comité a los miembros de la Ejecutiva que ejerzan responsabilidades sobre las que verse algún punto del orden del día. También se invitará, cuando se estime oportuno, a los responsables provinciales que sean precisos para el desarrollo de las reuniones. Se reunirá frecuentemente, intentando que sea al menos una vez al mes y cada vez que las circunstancias lo aconsejen a instancias de la Ejecutiva o el Secretario General o la mayoría de sus

455 miembros. Para poder asumir los costes, sus reuniones serán por  
videoconferencia.

### 2.1.5. La Ejecutiva

460 La Comisión Ejecutiva es el órgano permanente de dirección de la Sección  
Sindical Estatal o COE de Unicaja, que lleva a la práctica las decisiones y  
directrices aprobadas por el Plenario y Consejo, así como aquellas directrices que  
puedan venir desde ámbitos Federales o Confederales.

465 Atiende a la dirección diaria de la Sección Sindical Estatal y la toma de  
decisiones en los casos en los que por su urgencia lo requieran, sometiéndolas a  
la ratificación de los Órganos superiores cuando éstos sean convocados. Así  
mismo coordinará las actividades de las Secretarías y de las distintas comisiones o  
responsabilidades que se creen para desarrollar asuntos concretos o para actuar  
470 en representación de la Sección Sindical frente a la Empresa.

La Comisión Ejecutiva se reunirá al menos una vez al trimestre; será  
convocada por el Secretario General, o por 1/3 de sus miembros.

475 La Comisión Ejecutiva creará todas las Secretarías, Comisiones o Áreas de  
responsabilidad, bien permanentes bien temporales, bien generales bien con un  
contenido específico, que estime conveniente para el mejor desarrollo de las  
funciones que tiene encomendadas.

480 Sus funciones serán:

- 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  
485 reuniones de dicha Comisión, las cuales deberán ser sometidas a ratificación por  
ella.

- Nombrar los delegados o delegadas LOLS, pudiendo encomendar tal  
tarea a quién se haga cargo de la Secretaría de Organización.

- Dirigir la política sindical aprobada por el Consejo.

- Deliberar y tomar las decisiones necesarias, entre reuniones del  
490 Consejo.

- Impulsar y llevar a cabo las funciones encomendadas por los Congresos de SERVICIOS.
- Dotarse de presupuesto anual de finanzas y presentar las liquidaciones de los mismos.
- Recibir la información que la empresa traslada periódicamente sobre datos generales de plantilla, formación y demás.
- Controlar el crédito horario.
- Elegir los candidatos y candidatas a las Elecciones Sindicales.
- Levantar acta de todas sus reuniones, que será enviada a todas las personas que integran la Comisión Ejecutiva.

### **2.1.6. Secretaría General**

El Secretario General o la Secretaria General es quien representa interna, legal y públicamente a la Sección Sindical de Unicaja, en especial frente a Unicaja Banco SA. Actúa bajo acuerdo colegiado del Plenario, Consejo o Comisión Ejecutiva cuyas reuniones preside. Tomará las decisiones precisas y necesarias para la marcha de la Sección Sindical, dando cuenta de manera oportuna de tales decisiones a los distintos órganos de la Sección.

El Secretario o Secretaria General asignará y podrá delegar sus funciones, facultades y la representación de la Sección sindical en los miembros u órganos que resulten competentes; en concreto, en uno o en algunos o en todos los componentes de la Ejecutiva o Consejo. En caso de ausencia de cualquier índole, la Secretaría de Organización asumirá sus funciones. En caso de dimisión o ausencia definitiva del Secretario General, el Consejo Estatal podrá nombrar un sustituto de entre sus miembros, hasta el final del período congresual.

### **2.2. Recursos sindicales: El Crédito Horario, Los medios sindicales, y Las finanzas**

El crédito horario, que en el caso de Unicaja se sustancia en un banco de horas en el que se acumula el total del crédito horario de que disponen el conjunto de nuestros delegados y delegadas, lo administra dentro de la Ejecutiva, la responsabilidad de Organización para que se gestione de tal forma que permita no solo la acción sindical interna sino también la colaboración con el resto de la Estructura de la Confederación de CCOO. (Sindicatos, Federación, Uniones ...)

Nuestro crédito horario se ha visto reducido en las últimas elecciones y es previsible que se reduzca aún más tal la integración, fundamentalmente por la desaparición de algunas circunscripciones y por la disminución de la plantilla en otras, si somos menos delegados y delegadas nuestro crédito horario disminuye.  
530 Consecuentemente necesitamos optimizar este recurso limitado e indispensable en nuestra Acción Sindical.

Los medios son los que nos facilite la Empresa en forma de uso y disfrute y los que nosotros podamos comprar para atender la actividad, que serán siempre  
535 propiedad de CCOO adscritos al uso que se le dé.

Las finanzas serán rigurosas con los gastos para que con los recursos disponibles seamos capaces de desarrollar toda la acción sindical que nos propongamos. Desde la Secretaría General y dentro del área de responsabilidad  
540 de Organización se realizará el control exhaustivo de ingresos y gastos. Anualmente se realizará un presupuesto que incluya la liquidación del inmediato anterior y que incluya elementos de comparación. Dicho presupuesto se presentará a la Comisión Ejecutiva para su aprobación y se elevará al siguiente Consejo que se produzca para su ratificación.

545

### **3. Los retos**

#### **3.1. Integración, Afiliación, Elecciones, Negociación. Incremento organizativo.**

La integración de ambas plantillas pasa a ser nuestro primer objetivo  
550 estratégico por lo que enfocamos nuestras pautas de extensión hacia este objetivo. Cuanto antes las plantillas se identifiquen como compañeros y compañeras, más fácil nos será desempeñar nuestra tarea y conseguiremos mejores condiciones laborales para esa plantilla.

Esa estrategia integral de vertebración ha de llevar aparejada otra estrategia  
555 la afiliativa tanto en aquellas zonas donde disponemos de representación sindical electa y una masa afiliativa amplia, y sobre todo, en aquellas donde no obtengamos representación o la obtengamos sin disponer de suficiente consolidación afiliativa.

Crear más sindicato desde nuestra empresa como eje fundamental, debería  
560 de suponer siempre la creación de estructuras sobre la base de una afiliación que

---

las soporte y que nos garantice la generación sostenible de delegados, delegadas y cuadros.

Es nuestra responsabilidad consolidar nuestra estructura y de fomentarla allí donde no exista o sea insuficiente, fomentando la afiliación y favoreciendo la presentación de candidaturas de CCOO en todas las circunscripciones.

Más afiliación y más representación significan mayor éxito, ya que suponen que una parte más amplia de la plantilla respalda las posiciones de la Sección Sindical y que están dispuestas a pagar para que esas posiciones sean las que acumulen la posición mayoritaria frente a la empresa.

Evidentemente, más afiliación supone más sindicato, esto es, que tendremos más medios para abordar la pelea. Pero no solo más sindicato también mejor sindicato, ya que el incremento habla del éxito. Más medios significan que podremos estar más cerca de a quienes representamos y por tanto hacerlo mejor. Es un modelo que se retroalimenta y a ello debemos aspirar.

De hecho, nuestro objeto de afiliación debería ser conseguir recuperar los niveles de afiliación preexistentes a la integración de la plantilla de Unicaja, esto es, por encima del 35 %. Pues de ser así mantendremos la legitimidad para la negociación frente a la empresa y nuestras posiciones tendrán la suficiente fuerza y respaldo como para conseguir aquello que nos propongamos.

Un paso intermedio, es el refrendo electoral. Mientras no cambie el sistema legal de representación, que se basa en las elecciones sindicales, tendremos que preocuparnos por cuando nos toca intentar conseguir los mejores resultados posibles; de ellos dependen tanto nuestros medios humanos (delegados y delegadas con crédito horario), como económicos (asignación de la empresa en función de su número), que junto con los recursos de los que nos provee la cuota sindical canalizada a través de la estructura de las CCOO, son los recursos con los que contamos para nuestra actuación.

Debemos de estar preparados para que en la próxima contienda electoral seamos capaces de presentar listas en todas las circunscripciones que existan y listas avaladas con la presencia de candidatos y candidatas con la mayor valoración posible.

Dentro de la estructura de CCOO debemos seguir luchando por que la asignación de los recursos sea lo más eficiente que se pueda, para sacar el mayor provecho de esas cuotas que con esfuerzo nos aporta la afiliación. Luchando por racionalizar al máximo las instancias internas y peleando para que no se produzcan nunca desvíos en esa línea.

### 3.1.1. Desarrollo del modelo

Más personas. Ese es el modelo, más personas, mejor integradas en pos del objetivo de mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora.

Esto significa, que debemos incorporar, más afiliación, que de entre esa afiliación tenemos que incorporar a más personas activas, que con la formación necesaria se transformen en delegados y delegadas capaces de desarrollar las actuaciones que entre todos y todas acordemos. Tenemos que atraer a la tarea sindical a personas capaces y como quiera que eso supone inconvenientes conocidos para su carrera profesional tenemos que establecer fórmulas para que esa incorporación a nuestras filas no suponga el estancamiento de su carrera profesional. Solo así podremos aspirar a incorporar a los y las mejores.

Más personas y mejor organizadas, para ganar en efectividad. Si somos capaces de regular adecuadamente y utilizar canales de comunicación y por tanto de participación más dinámicos conseguiremos compartir ideas, propuestas, actuaciones y decisiones. Aceptar una decisión en la que participas es más fácil y se hace con mayor énfasis y además genera un sentimiento de pertenencia muy útil a la hora de generar confianzas y compromisos.

Más personas y sobre todo más mujeres, en la sección sindical seguimos teniendo una desviación típica a ser hombres y de una edad considerable. Tenemos que incorporar cada vez a más mujeres y a más jóvenes para parecernos cada vez más a la plantilla a la que representamos. Y tenemos que incorporarlas a todos los niveles en todos los estratos de la sección sindical, desde los puestos de mayor responsabilidad hasta donde se encuentra la afiliación de base. Las representamos, trabajamos más y mejor por ellas, y eso se tiene que reflejar en nuestra estructura.

Toda la afiliación tiene que ser consciente de su pertenencia, los delegados y delegadas tienen que incrementar su participación y las personas que integran

las distintas responsabilidades han de asumir el principio de servicio al conjunto de la organización. Para ello se va a intentar estructurar una política de comunicación tanto ascendente como descendente que insista continuamente en esos valores. Intentando no solo la presentación de las posiciones que finalmente asuma el sindicato, sino las motivaciones y el proceso de decisión de las mismas. Lo que supone más explicación y sobre todo más didáctica de concienciación dirigidas a la identificación de todo el colectivo.

### **3.1.2. Mayor conocimiento de todos, formación**

Existe un modelo de formación sindical, que se desarrolló en Comfia-Andalucía, del que hemos formado parte gran cantidad de miembros de nuestra sección sindical. Un modelo de éxito porque además de facilitar formación en conocimientos normalizada al conjunto de la organización también se dedicaba a formar en habilidades personales al colectivo. Era por tanto una herramienta fundamental para incorporar a más personas e incorporarlas en un proceso paralelo a su desarrollo personal; lo que hacía que cada vez fuésemos más personas y mejor preparadas para nuestra misión.

Para el desarrollo del modelo de formación sindical, contamos ya con una serie de recursos formativos y humanos desde la Federación, que nos permiten la adaptación a las necesidades de la organización en sus diferentes ámbitos.

El Plan de Formación sindical de Servicios-CCOO (Formación de personas y de equipos) que se está desarrollando, se va adaptando en función de las necesidades de cada organización.

Se revisarán las necesidades formativas de nuestra Sección Sindical adaptándola a nuestras necesidades, el hecho de contar con varias personas que forman parte del equipo de formadores y formadoras de la Federación debe ser aprovechado para tal fin.

Ahora la propia confederación pretende implementar sistemas adicionales, que esperamos tengan el mismo éxito que los modelos descritos. Quizás con otras perspectivas sea posible incorporar niveles superiores de desarrollo que buena parte de nuestros cargos necesitan para sus tareas diarias. La premisa de tener la mejor preparación para después desarrollar nuestro trabajo sindical con más fundamento ha de seguir funcionando; tenemos que participar cuantos más

mejor en esos programas de formación que nos lo permitan. Pondremos todos los medios, principalmente económicos y horarios para que ello se produzca.

660 Por otro lado, en la empresa, el gran cambio que va a producirse en los próximos tiempos en nuestro sector requerirá de una propensión y continuo estímulo desde la sección sindical a la plantilla para que se incorpore y sean proactivos en la formación continua que la empresa les ofrezca. El paradigma que asocia mayor formación con más y mejor empleabilidad, va a cambiarse por otro en el que sin unos mínimos de formación se pierde la empleabilidad por completo. O concienciamos a nuestros compañeros y compañeras de ello o se 665 pueden quedar fuera sin ser conscientes del porqué. Tendremos a la vez que luchar con la empresa para que esa formación sea accesible, adaptable y adecuada para la plantilla. En esto nos jugaremos buena parte de nuestra capacidad para conectar con los nuestros.

### 670 **3.2. Nuestra lucha: Mantener o mejorar las condiciones. Eliminar las desigualdades. Empezando por la de género.**

¿Todo esto para qué?

675 Estamos ante una transformación estructural del trabajo, donde cobran fuerza plataformas, economía colaborativa, comercio electrónico y el Internet de las cosas. Los impactos potenciales sobre el mercado de trabajo son una cuestión importante, cambios cualitativos y cuantitativos, condiciones de trabajo que generan dudas y preguntas por lo que debemos de adaptar nuestras estructuras y actuaciones sindicales a este nuevo paradigma, al mismo tiempo, que es indispensable la necesidad de encontrar respuestas, mecanismos y procedimientos sindicales de intervención en la nueva organización flexible del 680 trabajo y sus cambios.

El fin último no es ser más, no es estar más preparados o mejor organizados, eso solo son medios para trabajar en pos de lo que nos aglutina, a saber, la mejora de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, empezando siempre por los más desfavorecidos.

685 No podemos olvidar en ningún momento ese fin último, que a veces se esconde y a veces nos hace discutir en cómo es la forma más eficaz de conseguirlo; pero siempre nos tiene que aglutinar pese a las discrepancias que surjan.

Siempre lo hemos hecho y lo tenemos que seguir haciendo, no por  
690 solidaridad sino por justicia y porque para mejorar o empezamos por los más  
desfavorecidos o iremos rompiendo la unidad de la plantilla y la contraparte  
tendrá todas las de ganar.

Dentro de esa dinámica el trabajo de la igualdad de género nos aportará los  
argumentos de justicia necesarios para que la igualdad de oportunidades se  
695 extienda en la empresa. Que todos y todas tengan derecho a un desarrollo  
personal y profesional en la misma. Romper el techo de cristal de la empresa  
puede generar sistemas lo suficientemente objetivos como para que aparezcan  
posibilidades para todas y también para todos, que por fin se trabaje en las  
capacidades y no en los prejuicios.

Emp/Oficina PROVINCIA	OFICINAS		OFICINAS Y SSCC		Corregido	
	2.014	2.016	2.014	2.016	2.014	2.016
MALAGA	4,95	4,97	9,68	10,18	6,68	6,64
ALMERIA	4,27	3,85	5,34	4,66	6,00	5,52
CADIZ	5,87	5,25	6,96	6,03	7,60	6,92
JAEN	4,01	3,75	5,26	4,71	5,74	5,42
SEVILLA	3,03	2,95	3,82	3,87	4,76	4,62
GRANADA	3,21	3,06	3,67	3,39	4,94	4,73
CORDOBA	3,42	3,27	3,68	3,47	5,15	4,94
HUELVA	2,59	2,68	2,89	2,88	4,32	4,35
ZARAGOZA	14,00	13,00	14,50	13,00	15,73	14,67
ASTURIAS	7,00	8,67	7,20	8,67	8,73	10,34
CANTABRIA	8,00	7,00	8,00	7,00	9,73	8,67
LEON	5,24	4,93	8,38	7,31	6,97	6,60
SALAMANCA	4,96	4,29	7,88	6,78	6,69	5,96
VALLADOLID	4,89	4,96	5,35	5,62	6,62	6,63
ZAMORA	4,06	3,55	4,07	3,57	5,79	5,22
PALENCIA	4,48	4,33	4,50	4,35	6,21	6,00
SORIA	4,43	4,26	4,57	4,35	6,16	5,93
AVILA	4,13	3,87	4,31	4,07	5,86	5,54
BURGOS	7,00	5,80	7,20	6,00	8,73	7,47
SEGOVIA	5,00	5,00	5,00	5,00	6,73	6,67
CIUDAD REAL	3,35	2,85	4,21	3,54	5,08	4,52
TOLEDO	5,50	7,00	5,50	7,00	7,23	8,67
ALBACETE	2,50	2,50	2,50	2,50	4,23	4,17
GUADALAJARA	4,00	4,00	4,00	4,00	5,73	5,67
BARCELONA	5,00	4,00	6,00	5,00	6,73	5,67
VALENCIA	9,50	5,50	9,50	5,50	11,23	7,17
ALICANTE	4,00	3,50	4,00	3,50	5,73	5,17
CEUTA	6,00	8,00	6,00	8,00	7,73	9,67
CACERES	3,45	3,32	3,52	3,37	5,18	4,99
BADAJOS	3,27	3,38	3,27	3,38	5,00	5,05
A CORUÑA	4,20	8,00	4,20	8,00	5,93	9,67
PONTEVEDRA	5,33	6,00	5,33	6,00	7,06	7,67
LUGO	4,00	4,00	4,00	4,00	5,73	5,67
OURENSE	4,00	4,00	4,00	4,00	5,73	5,67
LA RIOJA	8,00	7,00	8,00	7,00	9,73	8,67
MADRID	4,78	4,43	6,85	6,76	6,51	6,10
MELILLA	6,75	7,67	7,00	7,67	8,48	9,34
MURCIA	6,50	3,50	6,50	3,50	8,23	5,17
NAVARRA	10,00	6,00	10,00	6,00	11,73	7,67
VIZCAYA	8,00	8,00	8,00	8,00	9,73	9,67
<b>TOTALES</b>	<b>4,52</b>	<b>4,26</b>	<b>6,25</b>	<b>5,92</b>	<b>6,25</b>	<b>5,93</b>

PROVINCIA	Dif. Nº Oficinas		Dif. Plantilla		Dif. P. Oficinas		Dif. P. SSCC	
	2016-2014	% Dif	2016-2014	% Dif	2016-2014	% Dif	2016-2014	% Dif
MALAGA	-25	-11,85%	-149	-7,29%	-120	-11,48%	-29	-2,91%
ALMERIA	-1	-1,02%	-71	-13,58%	-45	-10,77%	-26	-24,76%
CADIZ	-4	-5,33%	-94	-18,01%	-67	-15,23%	-27	-32,93%
JAEN	-5	-6,49%	-66	-16,30%	-39	-12,62%	-27	-28,13%
SEVILLA	-7	-11,29%	-24	-10,13%	-26	-13,83%	2	4,08%
GRANADA	0	0,00%	-9	-7,44%	-5	-4,72%	-4	-26,67%
CORDOBA	-1	-3,23%	-10	-8,77%	-8	-7,55%	-2	-25,00%
HUELVA	-2	-7,41%	-6	-7,69%	-3	-4,29%	-3	-37,50%
ZARAGOZA	-1	-50,00%	-16	-55,17%	-15	-53,57%	-1	-100,00%
ASTURIAS	-2	-40,00%	-10	-27,78%	-9	-25,71%	-1	-100,00%
CANTABRIA	0	0,00%	-1	-12,50%	-1	-12,50%		
LEON	0	0,00%	-102	-12,69%	-30	-5,96%	-72	-23,92%
SALAMANCA	-1	-1,28%	-93	-15,12%	-57	-14,73%	-36	-15,79%
VALLADOLID	-11	-11,46%	-36	-7,00%	-47	-10,02%	11	24,44%
ZAMORA	-1	-1,85%	-31	-14,09%	-31	-14,16%		
PALENCIA	-2	-4,76%	-15	-7,94%	-15	-7,98%		
SORIA	0	0,00%	-5	-4,76%	-4	-3,92%	-1	-33,33%
AVILA	-1	-6,25%	-8	-11,59%	-8	-12,12%		
BURGOS	0	0,00%	-6	-16,67%	-6	-17,14%		
SEGOVIA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
CIUDAD REAL	0	0,00%	-32	-15,84%	-24	-14,91%	-8	-19,51%
TOLEDO	-1	-50,00%	-4	-36,36%	-4	-36,36%		
ALBACETE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
GUADALAJARA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
BARCELONA	0	0,00%	-2	-16,67%	-2	-20,00%		
VALENCIA	0	0,00%	-8	-42,11%	-8	-42,11%		
ALICANTE	0	0,00%	-1	-12,50%	-1	-12,50%		
CEUTA	-1	-50,00%	-4	-33,33%	-4	-33,33%		
CACERES	-1	-2,38%	-10	-6,76%	-9	-6,21%	-1	-33,33%
BADAJOS	-3	-27,27%	-9	-25,00%	-9	-25,00%		
A CORUÑA	-3	-60,00%	-5	-23,81%	-5	-23,81%		
PONTEVEDRA	-1	-33,33%	-4	-25,00%	-4	-25,00%		
LUGO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
OURENSE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
LA RIOJA	0	0,00%	-1	-12,50%	-1	-12,50%		
MADRID	-2	-2,44%	-21	-3,74%	-38	-9,69%	17	10,00%
MELILLA	-1	-25,00%	-5	-17,86%	-4	-14,81%	-1	-100,00%
MURCIA	0	0,00%	-6	-46,15%	-6	-46,15%		
NAVARRA	0	0,00%	-4	-40,00%	-4	-40,00%		
VIZCAYA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
<b>TOTALES</b>	<b>-77</b>	<b>-6,16%</b>	<b>-868</b>	<b>-11,12%</b>	<b>-659</b>	<b>-11,67%</b>	<b>-209</b>	<b>-9,66%</b>