

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
45

Introducción

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 desenvolvemos 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.

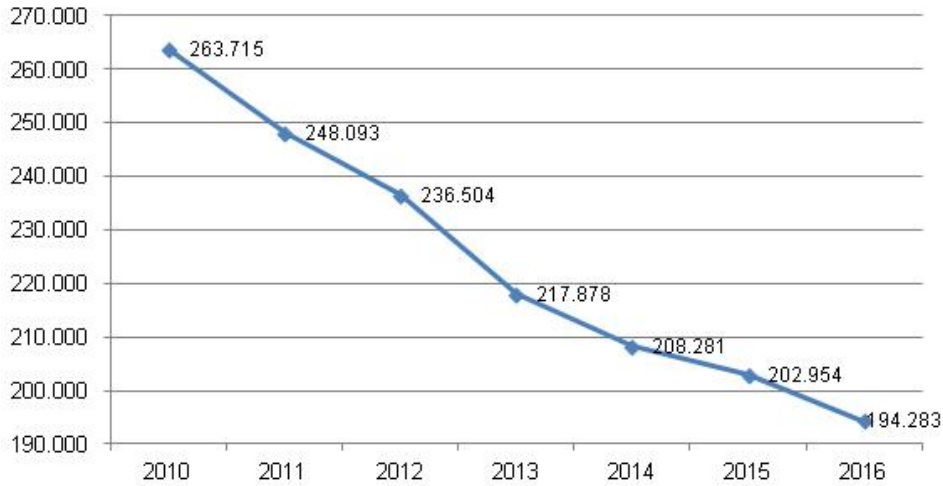
61

62



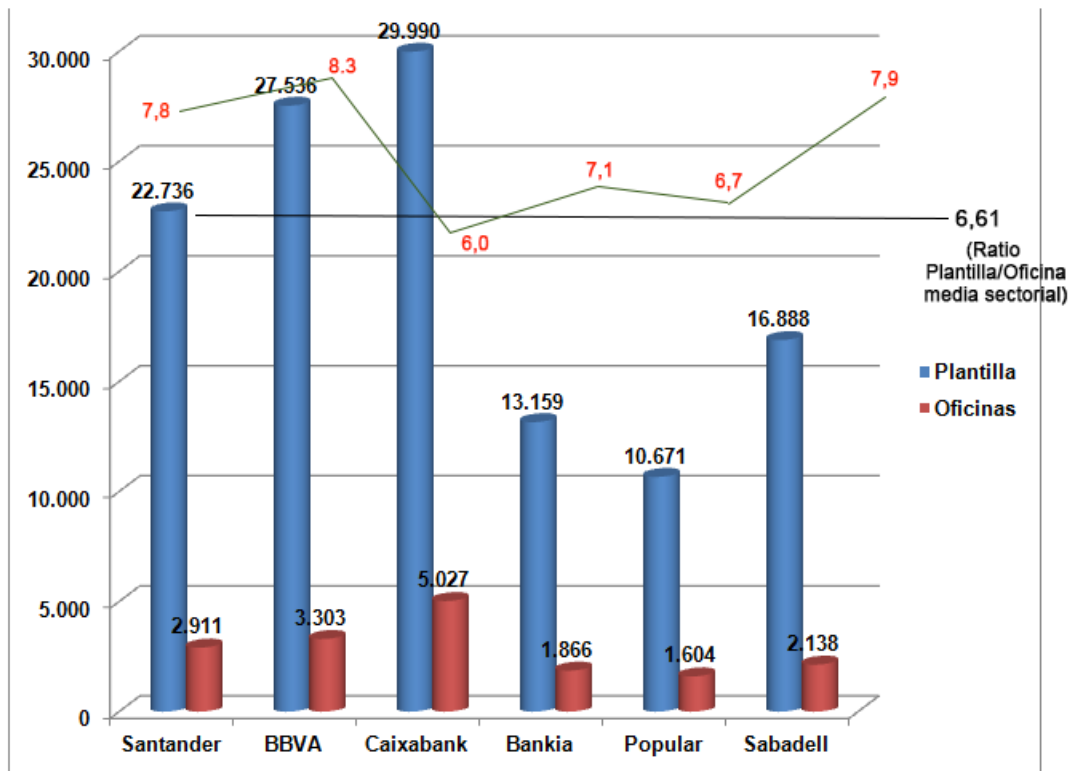
63 Reestructuración del sector bancario

64 Los datos acumulados del periodo 2008-2016 son contundentes. A 31-12-2016 la plantilla de
65 Banca, Ahorro y Rurales era de 189280 personas, 81575 menos que a finales del 2008 (un 30%)
66 y el número de oficinas 28643, 17019 menos (un 37%).
67



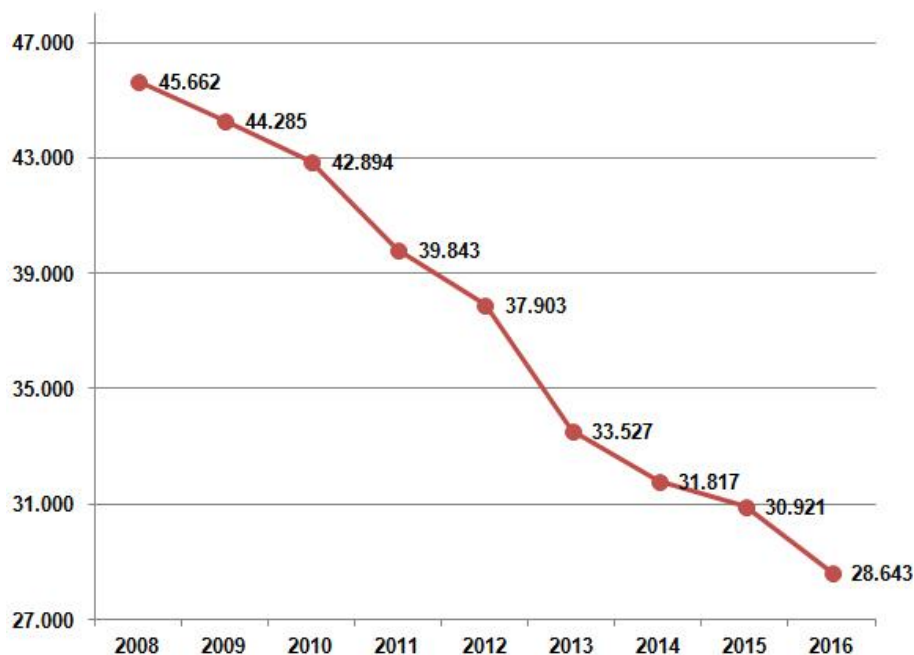
68 Evolución plantilla sector financiero (2010-2016)

69
70



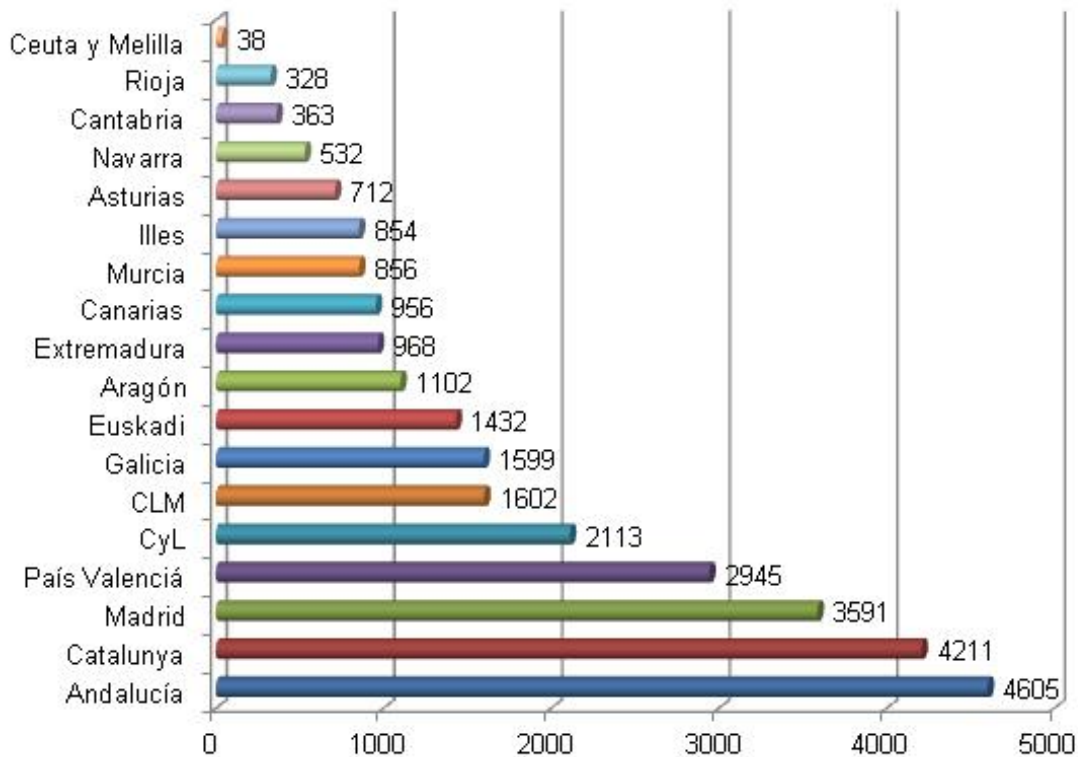
71 Oficinas, plantilla y ratio plantilla/oficinas 2016

72
73



Evolución red de oficinas sector financiero (2008-2016)

74
75
76



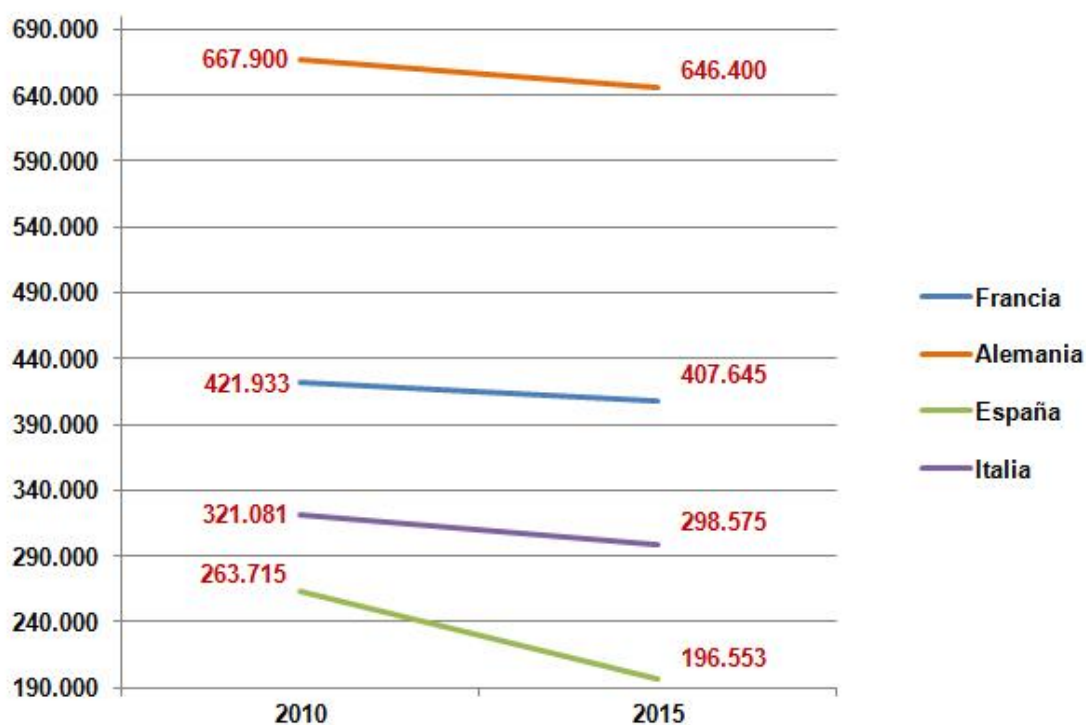
Oficinas del sector financiero (2017)

77
78
79

80 A estos datos hay que añadir las salidas que se están produciendo con motivo de los ERES en
 81 ejecución este año 2017 (los más significativos por su volumen los de Ibercaja (590 personas) y
 82 Liberbank (525 personas) y habrá que ver cual es la cifra del ajuste anunciado sobre los
 83 servicios centrales de Banco Popular.

84

85



Evolución plantilla sector financiero por países (2010-2015)

86

87

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

93

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

96

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

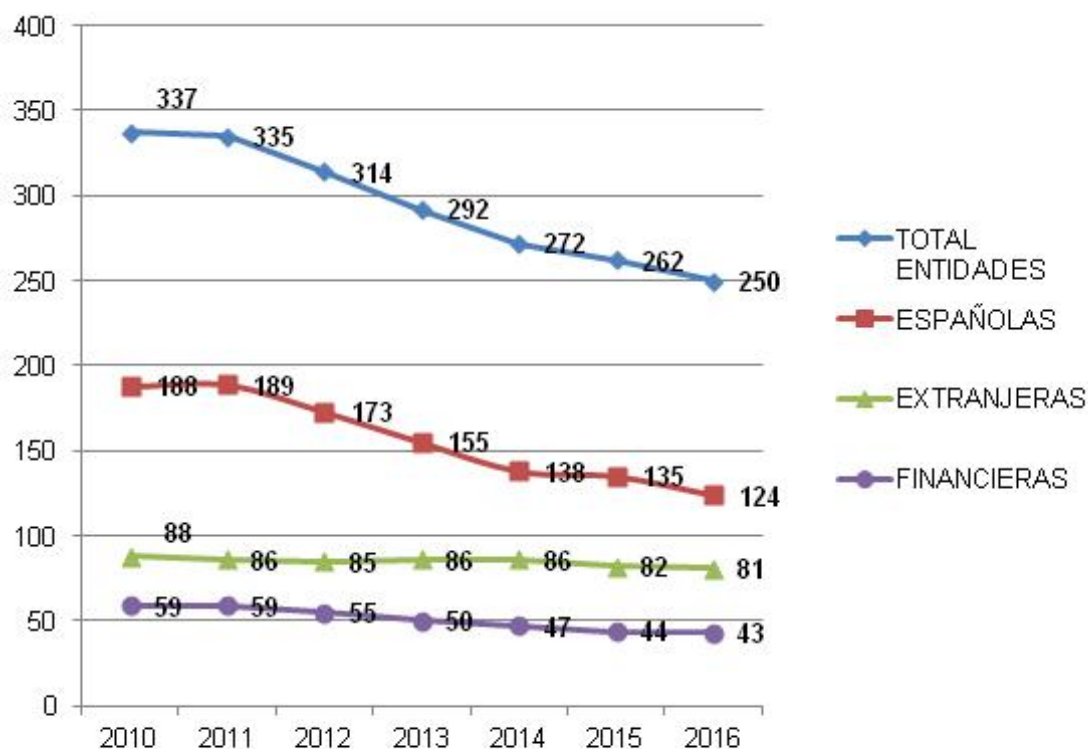
101

102

103



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



Evolución entidades financieras (2010-2016)

108
109

110 Aunque las situaciones de estas entidades son dispares lo cierto es que el sector está
111 trabajando con una materia prima que vale prácticamente 0 y se está agotando el recurso a la
112 realización de operaciones extraordinarias y financieras o la venta de activos no estratégicos –
113 o incluso estratégicos- y, en estas circunstancias, algunas parecen fiar el futuro a una pronta
114 recuperación de los tipos de interés.

115

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

120

121 La adquisición del que hace algunos años era considerado el banco más rentable del mundo, el
122 Banco Popular, por Santander ha roto unos cuantos esquemas que parecían inmutables en el
123 sector. Al ser la primera intervención que se realiza a través del Sistema Único de Resolución,
124 está sujeto a unas reglas de juego diferentes a las que estábamos acostumbrados como, por
125 ejemplo, en los plazos de ejecución de una integración o con la pérdida del valor de acciones y
126 bonos que ya anuncian un alud de reclamaciones en los juzgados.



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

133

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

136

137 A pesar de que somos el país con más sucursales por habitante de la UE –aunque con menor
138 número de empleados y empleadas por sucursal- el cierre masivo de oficinas, que es en
139 porcentaje superior al de la disminución de plantillas, está dejando sin servicios financieros a
140 cada vez más amplias capas de la población, lo que llamamos exclusión financiera.

141

142 Está en marcha una comisión de investigación en el Congreso de los Diputados sobre la crisis
143 financiera aunque nos tememos que, lejos de arrojar verdadera luz sobre lo acontecido, acabe
144 convirtiéndose en un aquelarre de reproches entre los partidos.

145

146 Además, llega tarde; CCOO propusimos la creación de una Comisión de investigación mixta
147 Congreso-Senado sobre el sector financiero en julio de 2012 con tres objetivos básicos:

148

149 a) Realizar un diagnóstico de la evolución del sector y las consecuencias de determinadas
150 prácticas y modelos de negocio

151 b) Determinar y/o discriminar las responsabilidades ya que una parte de ellas está en la
152 gestación del problema y otra en la gestión de la solución

153 c) Producir cambios que mejoren la legislación actual y promuevan cambios en el
154 comportamiento porque el problema está más en los usos que en las reglas.

155

156 **Digitalización**

157

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

163

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

168



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

173

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

176

177

178 **PLAN DE ACCIÓN**

179

180 **Empleo**

181

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

184

185 **Profesionalidad**

186

187 Código Deontológico:

188

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

194

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

209

210 El XXIII CCB recogió nuestra demanda sindical en este sentido y como tal quedó reflejado en el
211 Capítulo 2 “Deontología y Responsabilidad Social”. Esta ha sido nuestra primera piedra en la





212 construcción de una nueva filosofía laboral en la que la ética no debe obviarse. Y por ello, a
213 partir de aquí nos queda un trabajo arduo para incorporar estos principios en el resto de
214 convenios, para trabajar en la negociación de acuerdos de profesionalidad en nuestras
215 empresas y para instaurar la cultura ética entre las plantillas como garantía de profesionalidad
216 y del buen hacer profesional con códigos de conducta que resulten de la negociación colectiva.

217

218

219 Directrices Europeas que inciden en la profesionalidad:

220

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

227

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

233

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

237

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

246

247 A estas directrices hay que añadir también la relativa a los procedimientos de gobernanza y
248 vigilancia de productos de banca minorista que entró en vigor en enero de 2017; y la relativa a
249 las políticas y prácticas de retribución relacionadas con la venta y comercialización de
250 productos y servicios de banca minorista, que debe de entrar en vigor el 3 de enero de 2018.

251

252 Ambas directrices tienen como objetivo la protección de la clientela, minimizar los conflictos
253 de interés y recuperar la confianza en el sector y para ello establecen nuestras formas de



254 trabajar que van a incidir positivamente en nuestra profesionalidad si se implementan
255 correctamente.

256

257 Aunque no podemos más que mostrar escepticismo, después de comprobar como la Guía
258 Técnica de la CNMV ha dejado en manos de las empresas una amplia capacidad de decisión y
259 por tanto, habrá que ver como queda finalmente la regulación del cobro de incentivos
260 vinculado a la venta de productos y si establece limitaciones de verdad a cuestiones como la
261 vinculación de una mejor retribución al volumen de ventas y si se gestiona adecuadamente la
262 comercialización de cada productos al perfil adecuado de clientes para quien han sido
263 diseñados..

264

265

266 **Prolongaciones de jornada**

267

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

271

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

276

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

280

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

284

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

290

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) así como la realización y el seguimiento de las evaluaciones
299 de riesgo.

300

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

305

306

307 **Políticas de Igualdad**

308

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

312

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

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

323 **FINANCIERAS**

324

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

329

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

335

336 Además de aprovechar el tirón que está teniendo el sector para conseguir nuevas mejoras en
337 el próximo convenio, tenemos aquí además otro objetivo que es el de extender nuestra
338 presencia sindical puesto que tenemos representación en 18 de las empresas del sector. Tarea



339 ésta nada fácil por la cultura abiertamente antisindical de esas empresas en general y de las
340 tres financieras más importantes, en particular.

341

342 **SERVICER**

343

344 En el duro contexto de la crisis del sector financiero se constituyeron empresas con el objetivo
345 de la recuperación de deudas, saneamiento de los balances de los bancos y la gestión y
346 comercialización de los activos adjudicados, lo que definimos como “Servicers”. En este sector
347 trabajan algo más de 3000 personas provenientes la mayoría de bancos y antiguas cajas
348 mediante procesos de subrogación empresarial, distribuidas principalmente en 7 empresas
349 con condiciones laborales sin un marco común por lo que para este período nos planteamos el
350 objetivo de homogeneizar las condiciones laborales del sector mediante la consecución de un
351 Convenio Sectorial.

352

353 Condiciones laborales de procedencia que en la totalidad de las principales empresas
354 “Servicer” se han mantenido durante estos años en la que habrá posiblemente tenido bastante
355 que ver nuestra extensión sindical donde hemos organizado a nuestra afiliación constituyendo
356 Secciones Sindicales y promoviendo procesos electorales que lideramos respecto a otros
357 sindicatos.

358

359 **RURALES**

360

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

365

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

369

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

373

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

378

379 Nuestra impresión es que esta reforma, aunque obliga a los consejos rectores a una mayor
380 tecnificación y especialización que debería redundar en una mejora en la toma de decisiones
381 acerca del funcionamiento de estas empresas, deja abiertas muchas incertidumbres sobre su



382 futuro por lo que tendremos que seguir muy de cerca cómo evoluciona este sector en los
383 próximos tiempos.

384

385 AFILIACIÓN

386

387 La afiliación es una tarea de toda la
388 organización. La afiliación nos hace fuertes y
389 es necesario conocer el sindicato para
390 ofrecerlo y defenderlo. Tenemos que trabajar
391 en un proyecto que coloque la actividad
392 organizada en el corazón de nuestro
393 proyecto sindical para incrementar la
394 afiliación.

395

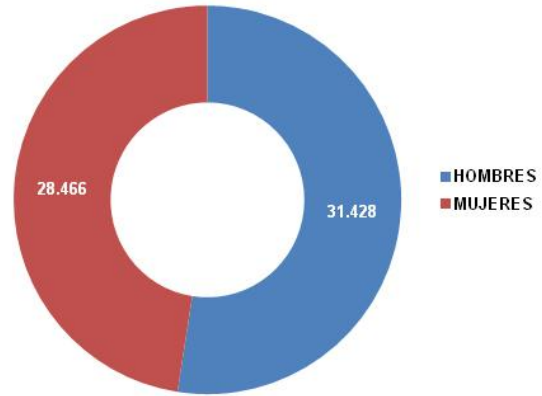
396 La presencia, proximidad y atención del
397 sindicato en los centros de trabajo es el
398 primer requisito para promover la afiliación.
399 Tenemos que vincular acción sindical y
400 organización, actividad y afiliación, de forma

401 que ambos procesos se retroalimenten. La capacidad de resolver a partir de nuestra
402 intervención los problemas de los trabajadores y trabajadoras, nuestra constante presencia, la
403 difusión de la política del sindicato y la relación personalizada y transmisora de conciencia
404 social con la afiliación son las primeras bases para conseguir ampliar y fortalecer nuestra
405 organización.

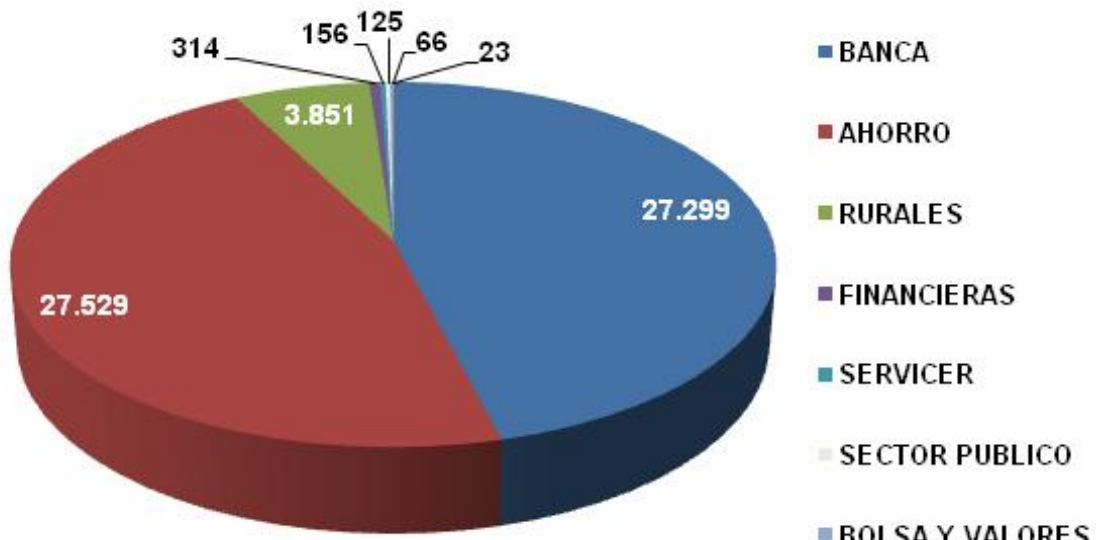
406

407

408



Afiliación por género (30.06.17)



Afiliación Sector Financiero (30.06.17)

409

410

411

412

413



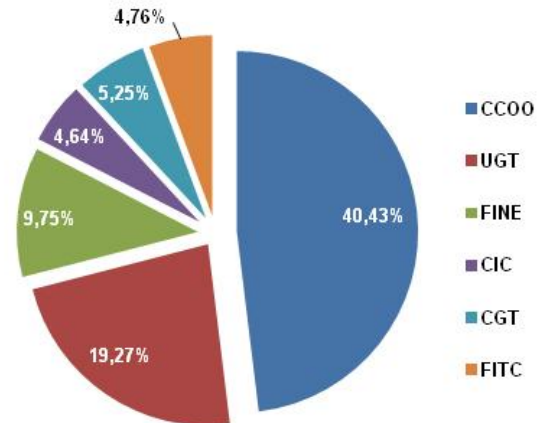
414
415
416
417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
439
440

Cada negociación, cada convenio colectivo, cada conflicto, debe llevar aparejado un programa de trabajo para incrementar la afiliación y su sensibilización, a partir de la identificación de las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras, de la difusión de nuestras propuestas, decisiones y valores sociales.

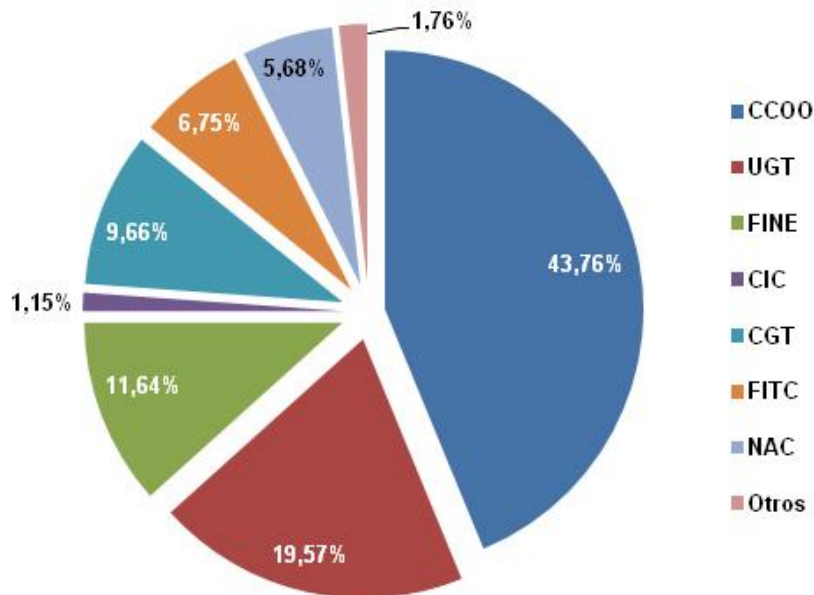
ELECCIONES SINDICALES

Las elecciones sindicales en el Sector Financiero son mayoritariamente sectoriales en los tres principales subsectores: banca, ahorro y cooperativas de crédito con puntuales procesos de renovación en cómputo dinámico o nuevas elecciones en entidades que anteriormente nunca habían concurrido a procesos de elección de representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

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



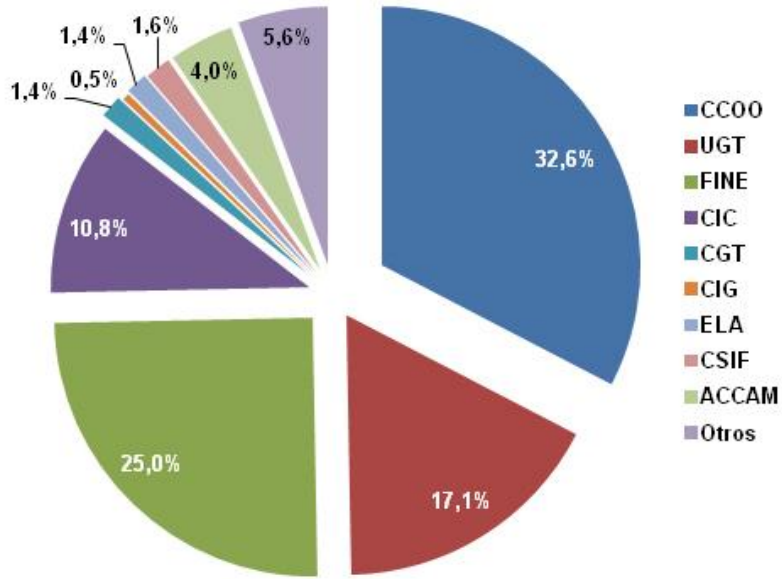
Mapa representación Sector Financiero (30.09.17)



Mapa de representación en Banca (30.09.17)

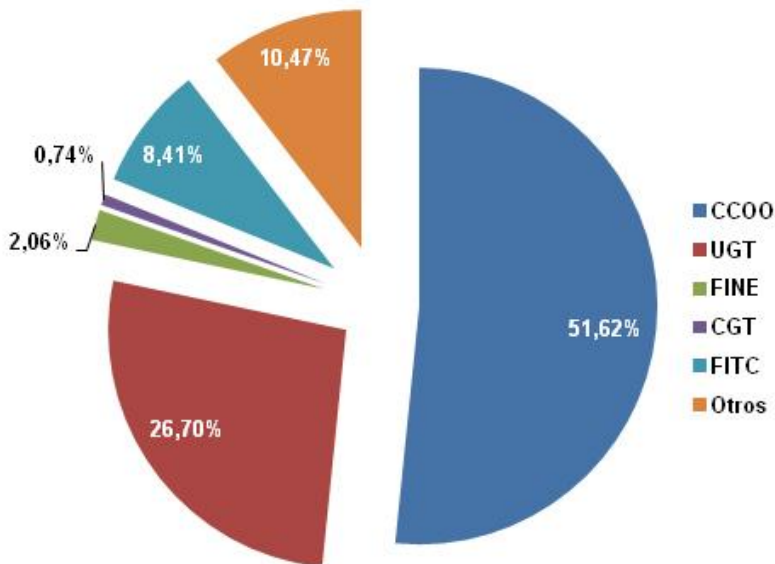
441
442
443
444
445

446



Mapa representación en Ahorro (30.09.17)

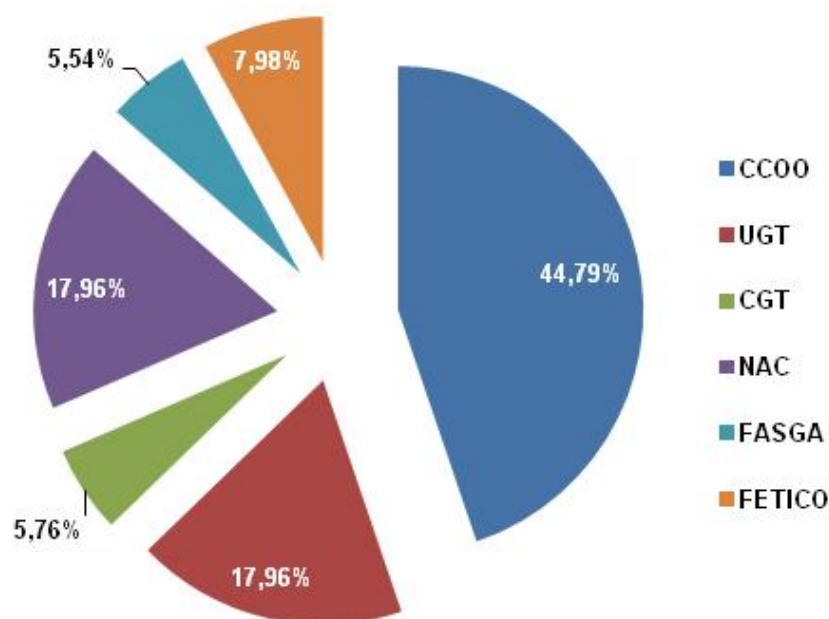
447
448
449
450
451



Mapa representación en Rurales (30.09.17)

452
453
454
455
456
457
458

459



Mapa representación en Financiera y otros (30.09.17)

460

461

462

463

464

465

466

467

468

469

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

470

471

472

473

474

475

476

477

478

479

480

481

482

483

484

485

486

487

488

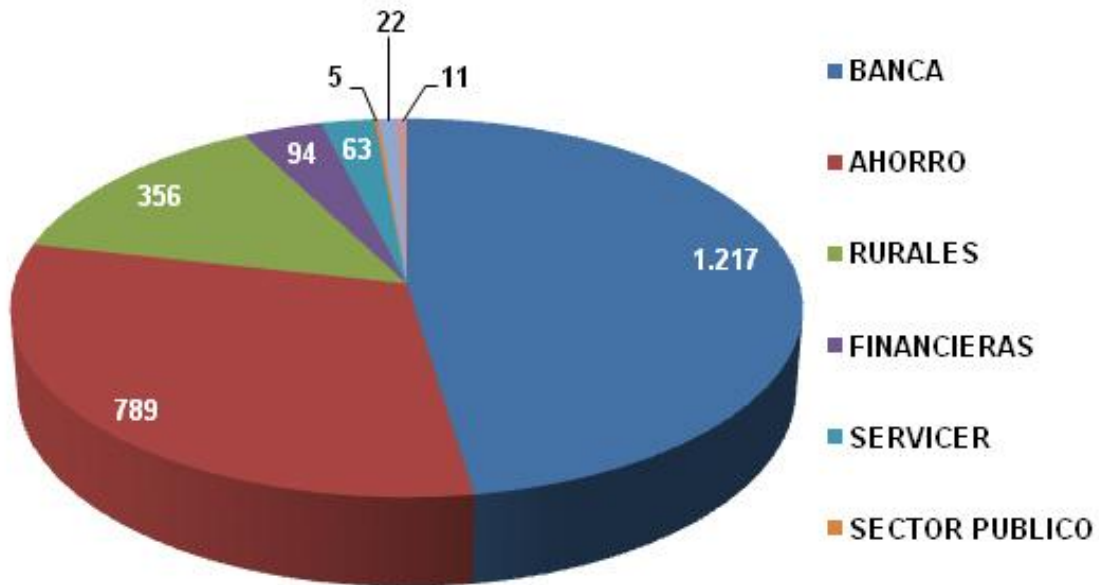
489

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



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
505
506
507
508
509
510
511
512
513
514
515
516
517
518
519
520

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.

Donde debe primar la colaboración entre las distintas estructuras: la sección sindical con la agrupación territorial donde se promueva la elección de representantes bajo la coordinación de la Agrupación estatal.

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

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



521

522 **Propuestas**

523

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

526

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

530

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

535

536 4. Promover elecciones en todos los centros de trabajo posibles de una misma empresa
537 mediante la coordinación de toda la organización afectada. Sección Sindical, Agrupación
538 territorial, Federación territorial correspondiente.

539

540

541 **Estrategia**

542

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

549

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

557

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

561

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

567

568

569

570

571 **¿Y todo esto para qué?**

572

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

578

579