

# BALANCE

**III Plenario**

**Madrid, 28 y 29 de noviembre de 2007**





## ÍNDICE

---

<b>A MODO DE RESUMEN .....</b>	<b>3</b>
<b>BALANCE ORGANIZATIVO .....</b>	<b>8</b>
<b>Órganos de dirección .....</b>	<b>8</b>
<b>Constitución y consolidación de las secciones sindicales estatales .....</b>	<b>9</b>
<b>ELECCIONES SINDICALES .....</b>	<b>10</b>
<b>Representatividad en los distintos convenios negociados por la agrupación de seguros.....</b>	<b>18</b>
<b>AFILIACIÓN .....</b>	<b>20</b>
<b>BALANCE ACCIÓN SINDICAL .....</b>	<b>23</b>
<b>SECRETARÍA DE LA MUJER.....</b>	<b>36</b>
<b>FORMACIÓN .....</b>	<b>38</b>



# A MODO DE RESUMEN

## ES TIEMPO DE REFLEXIÓN...

Antes de empezar a resumir el trabajo realizado durante estos últimos 4 años, quiero iniciar esta presentación con una pregunta muy simple y didáctica: ¿qué es un plenario?. Los que sois más antiguos, como yo, podéis pensar que se trata de una pregunta irónica...seguramente los que hace poco que han llegado la encuentren más interesante. Soy de la opinión de que hay que aprovechar el trabajo bien hecho de los demás sin obligarse a innovar, así que no voy a ser yo quien busque las palabras para responder a esta pregunta porque ya lo hizo nuestra Secretaria General en la presentación de su Balance en el 2º Congreso de Comfia y con términos muy acertados: "Cada 4 años evaluamos nuestro trabajo." "...nos felicitamos y examinamos los logros obtenidos, y así nos motivamos para la consecución de nuestros objetivos." "Una gimnasia de mejora continua que nos mantiene en forma."

Como persona elegida por la Ejecutiva de la Agrupación de Seguros para el relevo en la dirección de esta organización en Enero de 2006, quiero ante todo, dar las gracias a todas y cada una de las personas que desde entonces me han apoyado, ayudado y confiado en mí, haciendo posible que hoy pueda presentar este excelente Balance. Debo felicitar además a todo el equipo: a la Comisión Ejecutiva saliente por sus aportaciones, a la Federación de COMFIA por su apoyo, a las Federaciones y Agrupaciones de CC.AA por su colaboración, a los delegados y delegadas electos/as por su trabajo y a los afiliados/as por su fidelidad. Todos ellos/as, y que me perdonen si me olvido de alguien, son los que hacen esta organización y permiten que sigamos creciendo y defendiendo los intereses de más de cien mil hombres y mujeres a los que representamos.

El Balance que hoy presento refleja y demuestra, con datos concretos, el trabajo realizado y los logros conseguidos en Negociación Colectiva, Afiliación y Elecciones, los acuerdos alcanzados, los procesos organizativos y movimientos empresariales, los avances en materia de Igualdad de Oportunidades y en general, todo lo que hemos creído más destacable de estos cuatro años.

Con antelación a la nueva Ley para la Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres, la Agrupación organizó una Jornada de Igualdad en la que participaron Patronales y Sindicatos y en la que se contó con las ponencias externas de una consultoría y del despacho de abogados Cuatrecasas. Esta jornada de sensibilización sirvió también como foro en el que posicionarse con respecto a la nueva ley, que entonces era Proyecto, y como debate de la forma de actuación futura ante la misma en las empresas.

Describiría este último periodo, como un periodo de consolidación en el que los logros y avances son cada vez más relevantes por la incidencia directa que tienen sobre la evolución del Sector y de alguna forma, sobre nuestra capacidad de intervención en la organización de las Empresas.

## Construimos y consolidamos

Así es como trabajamos, esto es lo que hace posible obtener los buenos resultados que hemos tenido. Damos una imagen de estabilidad y ésta contribuye a que los trabajadores y trabajadoras confíen en nosotros para que solucionemos sus problemas y por eso nos votan.

Nuestra Agrupación, gestiona actualmente tres Convenios Sectoriales: el de Seguros y M.A.T.E.P.S.S que es considerado un Convenio puntero y de referencia para otros sectores; el de Mediación que gracias su origen (Convenio de Seguros) es también un convenio con amplias garantías y condiciones laborales; y el futuro Convenio de Prevención que, si todo sale como queremos, se acercará también al nivel del Convenio de Seguros. La negociación de estos convenios, ocupa una parte importante del trabajo de esta Agrupación.



La Agrupación de Seguros articula la negociación colectiva con resultados satisfactorios, ya que un número importante de las Empresas de Seguros y las M.A.T.E.P.S.S tienen algún tipo de negociación complementaria mediante convenios de empresa o acuerdos. El convenio sectorial posibilita una amplia y rica negociación en la empresa mejorando claramente sus contenidos y fortaleciendo de esta forma la negociación colectiva.

**Construimos** nuevos convenios colectivos que permiten agrupar intereses más homogéneos como el futuro Convenio de Prevención y **consolidamos** otros con mayor trayectoria como el Convenio de Seguros y M.A.T.E.P.S.S o el de Mediación.

## Fortalecemos nuestra organización

Seguimos creciendo en representación y los datos así lo demuestran, somos la tercera Agrupación de Comfia con un 49% de representatividad por encima de las Agrupaciones de Banca y de Ahorro. Hemos aumentado la diferencia de delegados y delegadas con respecto a nuestro principal competidor UGT de forma que tenemos 613 delegados/as más que ellos, mientras que la diferencia en Ahorro es de 617 y en Banca de 683.

Crecemos también en afiliación con un ritmo de crecimiento afiliativo global del 33%, lo que significa que hemos aumentado un 8,25% cada año de esta legislatura, que ha supuesto poder cerrar este balance con más de 7.850 afiliados/as, de los cuales un 48,8% son mujeres, aumentando en más de dos puntos respecto al periodo anterior.

Por Comunidades Autónomas, Cataluña, Madrid y Andalucía son las que más han crecido en afiliación, aunque son también significativos los aumentos en Euskadi, Castilla la Mancha y Castilla León.

Los factores que han influido en el crecimiento afiliativo de nuestra Agrupación son, por un lado, la integración de otra organización sindical independiente S.I.E.G.E. del Grupo Generali con 380 nuevos afiliados/as.

Por otro, el espectacular crecimiento afiliativo en MAPFRE donde la Sección Sindical de CC.OO ha desarrollado su trabajo con resultados difícilmente superables pasando, desde la celebración de la II Conferencia de 595 afiliados, a los 1.380 a 31 de Agosto de 2007, lo que supone un crecimiento del 232%. Estos resultados refrendan nuestro éxito en la apuesta por construir desde el inicio una Sección Sindical Estatal de Grupo.

Y por último, el trabajo sindical desarrollado por las Secciones Sindicales Estatales como modelo organizativo que mejores resultados afiliativos aporta a esta Agrupación. Este trabajo, bajo este modelo, y con el apoyo siempre inestimable de las Federaciones y Agrupaciones de CC.AA., es el factor más sólido de los tres mencionados. Así y como refuerzo de esta apuesta, contamos con que aproximadamente el 50% de la afiliación de toda la Agrupación, está aglutinada en los cuatro primeros grupos aseguradores, las dos primeras M.A.T.E.P.S.S. y las dos primeras empresas de Mediación.

Otro de los factores que ayudan al fortalecimiento de nuestra organización es la aportación de cuadros sindicales pertenecientes a la Agrupación de Seguros y que se han ido integrando en el trabajo y órganos de dirección de las Federaciones Territoriales y Sindicatos Provinciales.

## Relevos en la Dirección

Somos una Agrupación lo suficientemente madura como para afrontar los cambios sin sobresaltos, tenemos en nuestra organización personas implicadas y recursos que nos permiten asumirlos con tranquilidad y responsabilidad.

Por eso, cuando nuestro compañero Luís Cánora presentó su dimisión como Responsable de M.A.T.E.P.S.S de la Comisión Ejecutiva Estatal de Seguros, en Noviembre de 2004, lo pudimos



sustituir sin problemas por otro compañero de la Ejecutiva, Rafael Pérez Cantero que desde entonces ha dado un giro espectacular a este Subsector dentro de nuestra Agrupación. Coincidiendo en esa misma reunión, se produjo también la dimisión de Gregorio Benito Aragonese que asumía la Secretaría de Mediación, la cual permanece vacante.

Poco más de un año después, el Secretario General Manuel Martiáñez, en reunión de Ejecutiva de fecha 11 de Enero de 2006, presenta también su dimisión por motivos personales y de salud, siendo relevado desde entonces por mi persona. Es el momento de agradecerle su trabajo en la Agrupación y desearle lo mejor para su futuro. La asunción del citado cargo supuso además otro relevo ya que la Secretaría de Organización que yo dejaba vacante fue asumida por Javier Baringo Serrano.

Aprovechando estos cambios y reconociendo la necesidad de nombrar una Secretaría de Acción Sindical, hasta entonces asumida por la propia Secretaría General, se incorpora al equipo Enrique Pérez Moratilla dejando su cargo como Secretario General de la Agrupación de Madrid para asumir así esta nueva responsabilidad, labor que ha realizado hasta el día de hoy.

Como una muestra más de su consolidación y madurez organizativa, alguna de las Agrupaciones de Seguros de CC.AA. han abordado, también sin sobresaltos, la sustitución de sus Secretarías Generales. En el caso de Madrid derivado directamente del cambio realizado en la Agrupación Estatal antes mencionado y en Cataluña por finalización de mandato del anterior equipo de dirección.

## **Consolidación de las Secciones Sindicales**

Nuestras Secciones Sindicales se consolidan y maduran organizativamente. En los últimos cuatro años, muchas de ellas han renovado sus órganos de dirección persiguiendo en la mayoría de los casos una continuidad que les ha permitido, por un lado llevar a cabo los proyectos siguiendo líneas de actuación homogéneas entre mandatos y por otro la consecución de objetivos sin estar encorsetados en plazos de renovación; ambos factores han ayudado a mantener y aumentar la confianza de sus representados/as y afiliados/as hacia su labor sindical.

Algunas de las renovaciones realizadas en las Secciones Sindicales Estatales han supuesto cambios en sus Comisiones Ejecutivas aunque manteniendo a sus Secretarios/as Generales como es el caso de MAPFRE, Allianz, Axa, Winterthur, Groupama, Grupo Mundial, Catalana, Ibermutuamur y Fraternidad.

El resto de renovaciones, se produjeron en Asepeyo que teniendo como máximo órgano de dirección una Coordinadora realizó el relevo del Responsable máximo y en Fremap que nombró delegado LOLS pero mantuvo su Coordinadora y a su Responsable.

Aviva, constituía Sección Sindical Estatal en Enero de 2005, como consecuencia de la coyuntura creada a raíz de la adquisición del negocio Vida de Norwich, eligiendo Secretaria General y Comisión Ejecutiva.

En Generali se produce la renovación de Secretaría General y Comisión Ejecutiva coincidiendo con la integración del SIEGE desde el que se aporta, además de mayor base afiliativa, cuadros sindicales válidos que relevan al anterior equipo de dirección.

Con la fusión de Liberty y Génesis, se produce también la fusión de nuestras Secciones Sindicales constituyendo por tanto una única Sección Sindical Estatal de Grupo y eligiendo Secretaria General y Comisión Ejecutiva de entre los componentes de las anteriores.

Mención especial merece la constitución de la SSE de Pelayo, creada con el único delegado de personal elegido en toda la Empresa y aprovechando la coyuntura de la integración de los afiliados provenientes de la compra de Munat por Pelayo.



## Últimas reflexiones

### *1. Los Subsectores tradicionales: Compañías de Seguros y Mutuas de Accidentes.*

En los mismos, formado en su mayoría por Grupos de Empresas o grandes Empresas, bajo el paraguas de un Convenio Colectivo sólido y puntero y con una Patronal seria, profesional y dialogante; podemos describir este último mandato como un periodo de desarrollo y mejora de los convenios de empresa a pesar de las convulsiones ocasionadas por las fusiones y absorciones que se han producido.

Estos movimientos empresariales han sido los que, en algunos casos, nos han empujado al Conflicto Colectivo como consecuencia de los Expedientes de Regulación de Empleo que se han presentado.

Siendo así, podemos afirmar que no ha existido una judicialización importante por incumplimientos de convenio.

Como hecho destacable, quiero resaltar la recogida de firmas que pusimos en marcha a raíz del primer borrador de RD de la segregación de los Servicios de Prevención de las M.A.T.E.P.S.S, que en un principio no cumplía con las mínimas garantías para los trabajadores segregados.

Gracias a la coordinación realizada desde la Agrupación de Seguros con la colaboración de toda la organización, se consiguieron más de ocho mil firmas y se realizaron concentraciones a nivel estatal en las respectivas Direcciones Generales del Ministerio de Trabajo, las cuales tuvieron como resultado el definitivo Real Decreto del 10 de Junio de 2005 que más adelante se detalla. La firma de un Protocolo de Segregación posterior, hizo posible ordenar el proceso y el respeto de las condiciones individuales y colectivas de los afectados, abriendo las puertas a la negociación de un Convenio Colectivo para el nuevo Subsector de Prevención.

### *2. Los Subsectores de Mediación y Prevención.*

En estos Subsectores (uno con escaso desarrollo sindical y el otro casi recién nacido) en los que existe un menor volumen de plantilla con respecto a la totalidad de la Agrupación, se han iniciado conflictos colectivos importantes.

En Mediación el conflicto colectivo ha sido el que planteamos contra la externalización de la actividad de siniestros a través de IRIS, y que en la actualidad se encuentra pendiente de resolución en la Audiencia Nacional. Las cinco Agencias de Santa Lucía, pretenden con esta externalización abaratar el coste de la tramitación de siniestros de decesos, aplicando el Convenio de Oficinas y Despachos al personal de nueva contratación.

Con anterioridad a esto, ya habíamos recogido la opinión de los trabajadores y trabajadoras de este Subsector a través de la encuesta que realizamos en todos los centros de trabajo y de la que obtuvimos un número significativo de respuestas en las que nos transmitieron sus problemas, preocupaciones y expectativas. Este estudio, además de ayudar al mejor conocimiento del Subsector, fue una base importante para la realización de nuestra plataforma de negociación del último Convenio Colectivo y además ayudó en la extensión de afiliación y representación de nuestros territorios en las empresas.

En Prevención, el origen del conflicto fue el que ya he relatado en el apartado anterior y que tuvo especial relevancia para esta Agrupación, teniendo en cuenta que hasta Enero de 2007 no teníamos la responsabilidad ni conocíamos la realidad de las empresas de prevención que ya existían.

### *3. Asignaturas pendientes:*

De la misma manera que nos felicitamos por nuestros logros, debemos también ser críticos con nuestras carencias y errores cometidos, para que "la gimnasia de mejora continua nos mantenga en forma". La asignatura pendiente en este mandato ha sido el escaso desarrollo del Observatorio Sectorial de Seguros, en el que se ha fijado la primera y única reunión para el mes de Diciembre en la que se realizará balance de las actividades realizadas en la Comisión de Igualdad y en la Comisión Mixta. El Comité Estatal de Salud tampoco ha sido demasiado operativo y aunque los motivos han sido diferentes, tan sólo fue convocado inicialmente para su constitución.



No es necesario decir que pondremos todos nuestros esfuerzos en conseguir que el desarrollo de estos órganos se normalice.

*4. Éxito de organización: trabajo en equipo.*

Llegado a este punto, me toca dedicar las últimas líneas a lo que considero uno de los factores más importantes que permiten el desarrollo y mejora de nuestro modelo organizativo: el trabajo en equipo.

El crecimiento afiliativo y el aumento de delegados y delegadas genera mayor volumen de trabajo que tiene que ser asumido por los equipos de los que ya disponemos, pero que no siempre lo forman gente suficiente. Si a eso le sumamos un poco de descoordinación o alguna falta de comunicación el trabajo se multiplica y nuestros esfuerzos se pierden, por lo que debemos ser capaces de corregir estas carencias.

La experiencia en estos años nos ha dejado meridianamente claro que donde estos fallos se repiten, el desarrollo y los objetivos no se han cumplido. Tenemos modelos de éxito, donde Agrupaciones de CC.AA, Secciones Sindicales y la Agrupación Estatal de Seguros funcionan de forma coordinada y en constante comunicación, consiguiendo con ello buenos resultados.

Ese trabajo en equipo es el que mayores satisfacciones nos ha dado, por lo que antes de terminar con mi presentación del Balance, quiero dar las gracias de nuevo a todos y todas los que durante estos años ha formado parte del mismo de forma directa o indirecta.

A continuación y después de haber resumido de forma genérica los acontecimientos y hechos más relevantes en la gestión sindical de los últimos cuatro años, presentamos el Balance de Gestión de cada una de las Secretarías. Además, adjuntamos al mismo, un anexo en el que se explica el origen, funcionamiento y organización de las Mutuas de Accidentes, con el que pretendemos ayudaros a comprender mejor la función que cumplen en la sociedad.

# BALANCE ORGANIZATIVO

Antes de empezar a hablar de lo que se ha hecho durante los últimos cuatro años, nos parece interesante mostrar los datos que nos sitúan en nuestro Sector. Teniendo en cuenta que los mismos han sido extraídos de nuestra BDNNet, pueden existir pequeñas variaciones con respecto al resto de datos que hemos podido aportar en todo este informe en dependencia de la fuente a la que pertenezca cada uno.

	Nº	% sobre trabajadores
<b>Afiliados</b>	7.850	7,60%
<b>Candidatos CC.OO</b>	2.352	2,28%
<b>Delegados CC.OO.</b>	1.889	1,83%
<b>Trabajadores</b>	103.254	
<b>Censo</b>	62.789	
<b>Votantes totales</b>	43.282	41,99%

	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
<b>Afiliados</b>	4.020	51,20%	3.830	48,80%
<b>Candidatos CC.OO</b>	1.293	54,97%	1.011	43,01%
<b>Delegados CC.OO.</b>	1.084	57,38%	747	39,58%

	Hasta 35		36 a 50		Más de 50	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Afiliados</b>	1.665	21,21%	3.701	47,15%	2.042	26,02%
<b>Candidatos CC.OO</b>	514	21,85%	1.106	47,02%	536	6,83%
<b>Delegados CC.OO.</b>	397	21,01%	901	47,74%	94	4,96%

## Órganos de dirección

La Comisión Ejecutiva ha celebrado 10 reuniones en las que se han elaborado planes de trabajo, se han realizado propuestas, se han vivido amplios debates y se han tomado decisiones sobre distintos temas, levantando acta de todas las reuniones y distribuyéndola a todos los miembros de la Ejecutiva y Federaciones Territoriales.

En fecha 11 de enero de 2006 se produce la dimisión del Secretario General Manuel Martíáñez Cortinas, en esta misma ejecutiva se aprueba el relevo de Pedro Martínez Pérez como nuevo Secretario General y Javier Baringo Serrano como Secretario de Organización.

Los días 10, 11 y 12 de mayo de 2006, se celebra el II Congreso de Comfia, en el que la Agrupación de Seguros contó con la presencia de 58 personas, 32 de ellas delegados al Congreso, aportando personal en la Comisión Técnica y participando por tanto muy activamente en el acontecimiento. Además en la Ejecutiva Federal que fue elegida, 8 de sus miembros pertenecen a la Agrupación de Seguros.





# Constitución y consolidación de las secciones sindicales estatales

Las Secciones Sindicales de nuestra Agrupación durante este último periodo han seguido con su proceso de consolidación y fortalecimiento. Nuestros esfuerzos se han centrado en apoyar y ayudar en este crecimiento, asesorando cuando se nos ha solicitado, aportando recursos cuando es necesario, en definitiva, coordinando nuestras acciones y manteniendo una comunicación constante con la mayoría de Secciones Sindicales Estatales.

El crecimiento afiliativo y representativo de las Secciones Sindicales no ha sido el mismo en todas ellas, algunas SSE han sufrido incrementos espectaculares, como es el caso de la Sección Sindical Estatal del Grupo MAPFRE en la que mantienen una representatividad del 83% y han conseguido un aumento afiliativo del 232% en estos últimos cuatro años. Todos y todas sabemos que se trata de un nacimiento sindical muy especial ya que siendo MAPFRE la primera aseguradora del sector, fue tardía en sus inicios reivindicativos, aún así, la SSE de MAPFRE ha sido puesta de ejemplo organizativo en multitud de ocasiones.

No tratamos por ello minusvalorar al resto, cada SSE ha surgido y evolucionado según sus circunstancias y no todas tienen la misma capacidad de crecimiento ni de organización. Por eso, desde la Agrupación hemos intentado suplir las carencias de algunas, con la tranquilidad de que otras funcionan normalmente sin nuestra ayuda constante lo cual nos permite dedicar más tiempo a quien realmente lo necesita. Para que todo esto sea posible, nos hemos esforzado en cuidar la comunicación y coordinación entre las SSE, las Federaciones y Agrupaciones de CCAA y la Agrupación Estatal.

Todo y así, y aunque en MATEPSS se ha producido un avance en la organización de SSE, el Comité Intercentros continúa siendo un obstáculo para el sindicalismo que lastra el desarrollo de las Secciones Sindicales ya que existe un enroque de la representación de los mismos y en muchas ocasiones la empresa adquiere poder de gestión sobre ellos. El efecto de esta situación es que Compañías y Mutuas de Accidentes, aun estando englobados en el mismo convenio, tienen una gran diferencia de representación, aunque tenemos que destacar el avance sustancial en organización y en afiliación desde que la Comisión Ejecutiva nombró como Responsable de MATEPSS a Rafael Pérez Cantero.

Así, mientras que Compañías de Seguros tenemos una representación de CCOO del 52 % y UGT del 25%, en Mutuas de Accidentes estamos en CCOO 38%, UGT 37.5%, a penas medio punto de diferencia. La opción sindical del Comité Intercentros en este ámbito se une también a las características de la esencia y funcionamiento de las MATEPSS (empresas privadas que gestionan capital público), lo que de alguna forma justifica estos datos de igualdad en representatividad. Para intentar paliar estas carencias y poder mantener una interlocución única entre Prevención y MATEPSS, hemos apostado por la constitución de Secciones Sindicales Estatales Interempresas compuestas por los afiliados de la MATEPSS y de la Sociedad de Prevención. Hasta el momento hemos constituido las de Fraternidad, Fremap y MAZ.

Haciendo un análisis general del funcionamiento de nuestras SSE, podemos decir que hemos seguido firmando acuerdos con las empresas sobre la acumulación y bolsas de horas y financiación, los cuales han sido fundamentales para el crecimiento y consolidación de estas Secciones Sindicales. Los órganos de dirección de las SSE siguen reuniéndose de forma periódica, manteniendo así un ritmo y comunicación constante; por lo que la importancia de la financiación por parte de las empresas es vital. La asistencia de la Agrupación Estatal a las reuniones de Comisión Ejecutivas de las SSE ha sido también uno de los canales de comunicación más importantes y productivos para conocer las preocupaciones y la realidad de las mismas, lo cual ha contribuido a seguir una misma línea de actuación ante los problemas.

Durante los últimos cuatro años hemos seguido formando cuadros sindicales, algunos de los cuales han pasado a ocupar puestos de responsabilidad en nuestra organización y casi todos ellos han participado activamente en la misma de una forma u otra.



# ELECCIONES SINDICALES

## AGRUPACIÓN DE SEGUROS

Desde la celebración del Plenario anterior, se han producido multitud de procesos electorales en nuestro Sector con resultados globales más que satisfactorios. Con las sinergias aprovechadas de todos y cada uno de los participantes en estos procesos, hemos conseguido aumentar nuestra representación distanciándonos un poco más de nuestros más directos competidores. Como todos/as sabemos, para la consecución de estos resultados es necesaria la conjugación de muchos factores y elementos.

Hemos contado con la puesta en marcha de una campaña electoral por parte de nuestra Federación COMFIA que sin duda ha incidido en los resultados obtenidos. Se realizaron varias publicaciones generales y otras concretas para cada uno de los Subsectores, con un mensaje común "Las Señales: No le des la llave... Sigamos adelante... Mejor con DPS....Salta conmigo salta...", los cuales fueron repartidos en todos los territorios llegando de forma directa a todos los trabajadores y trabajadoras.

También hemos dispuesto de un presupuesto para la realización de viajes y visitas por parte de las Secciones Sindicales para buscar y apoyar a candidatos en los distintos centros de trabajo. La colaboración entre éstas, Territorio y Agrupaciones de CCAA, ha sido lo que ha hecho posible nuestra victoria electoral, con la suma de esfuerzos y con ilusión.

En este último periodo también es de destacar el surgimiento de nuevos sindicalistas, que con su inestimable trabajo han contribuido en los buenos resultados electorales, resaltando los casos de Asepeyo, Fremap, MC, Pelayo. Sin menospreciar el ingente esfuerzo que supone el mantener la representatividad en empresas ya sindicalmente consolidadas (MAPFRE, Allianz, AXA, Winterthur, etc), en las que continuamos ganando las elecciones con amplitud. Igualmente importante ha sido la cobertura dada por los territorios de COMFIA a las SSE en sus desplazamientos.

Por parte de la Agrupación Estatal, el seguimiento de los procesos electorales ha sido permanente, ocupando gran parte del tiempo diario ya que ha sido firme propósito el apoyar, asesorar y ayudar a nuestras Secciones Sindicales.

A continuación veremos los resultados electorales de la Agrupación, de forma global y por Subsectores, y siempre bajo dos ámbitos temporales: uno; el periodo concentrado que consideramos de 01 de enero al 30 de septiembre de los años 2003 y 2007 y otro; el cómputo vivo tomando como punto de partida el 30 de septiembre siendo un periodo 01/10/2003-30/09/2007, frente a su periodo anterior 01/10/1999-30/09/2003.

## Periodos concentrados

Las elecciones en la Agrupación de Seguros, como ya hemos dicho, son permanentes ya que, aunque hay procesos concentrados en los años 2003 y 2007, ya son casi más los delegados elegidos fuera de estos años de concentración. Esto requiere una atención constante al proceso electoral y a continuas variaciones en la representatividad, por lo que el cómputo vivo como foto fija adquiere gran importancia.

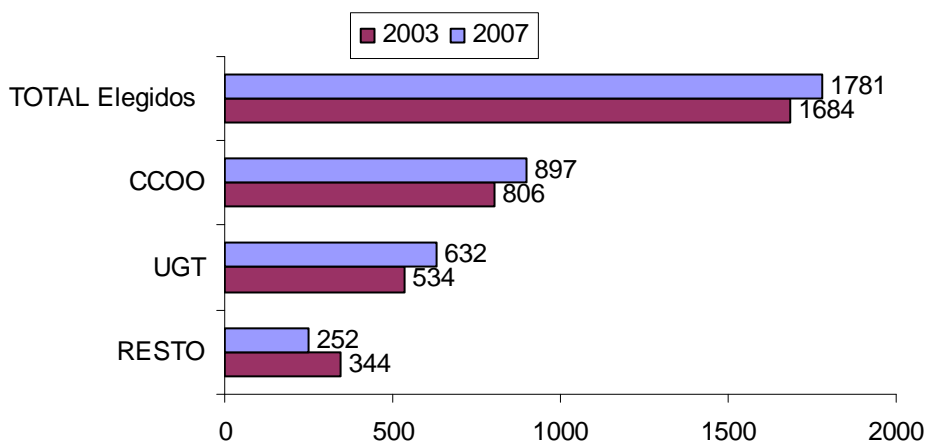
Hasta 30 de septiembre de 2007 se han elegido un total de 1.781 delegados, 97 más que los elegidos en 2003, lo que supone un 6% de crecimiento en sindicalización del sector en contra de previsiones que auguraban un decrecimiento por las continuas fusiones y absorciones.



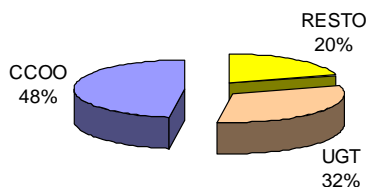
Son destacables los buenos resultados electorales de los periodos concentrados en los que aumentamos en 3 puntos la representatividad global: CCOO 897 delegados (51%), UGT 632 (35%), y OTROS 252 (14%). La caída de 6 puntos en OTROS puede ser considerada como un aumento de la sindicalización del sector al haberse reducido la representatividad de sindicatos independientes y de empresa.

Como ya hemos indicado anteriormente, para conseguir estos resultados ha sido decisiva la campaña electoral Federal, el trabajo de los Territorios y Agrupaciones, y el de las Secciones Sindicales Estatales. La comunicación entre estos últimos ha mejorado ostensiblemente dando lugar a fluidez y compenetración en el trabajo electoral.

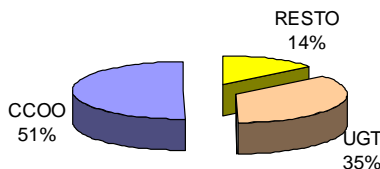
**Comparativa delegados elegidos en los años 2003 / 2007**



**Resultados 2003**



**Resultados 2007**



**Cómputo vivo**

En estos últimos cuatro años, con respecto a los cuatro anteriores, ha aumentado el número de delegados elegidos en la globalidad de la Agrupación. En el periodo 1999–2003 se eligieron un total de 2.937 delegados y en el periodo 2003-2007 fueron 3.869, es decir 932 delegados más, un 32% de crecimiento en la representación global en el cómputo vivo.

Seguimos ganando las elecciones en nuestro Sector y eso nos permite aumentar la mayoría en los convenios sectoriales que la Agrupación de Seguros negocia, dándonos así la dirección de los procesos negociadores donde CCOO tiene ganado el respeto de las Patronales y la confianza de los trabajadores y trabajadoras a los que representamos.

Los procesos electorales son nuestro barómetro particular, si la gente nos vota mayoritariamente es porque no nos limitamos, cada cuatro años, a realizar campañas electorales disuasorias y agresivas, sino porque convencemos y los resultados de nuestra negociación y gestión son bien valorados por todos: afiliados/as y no afiliados/as.



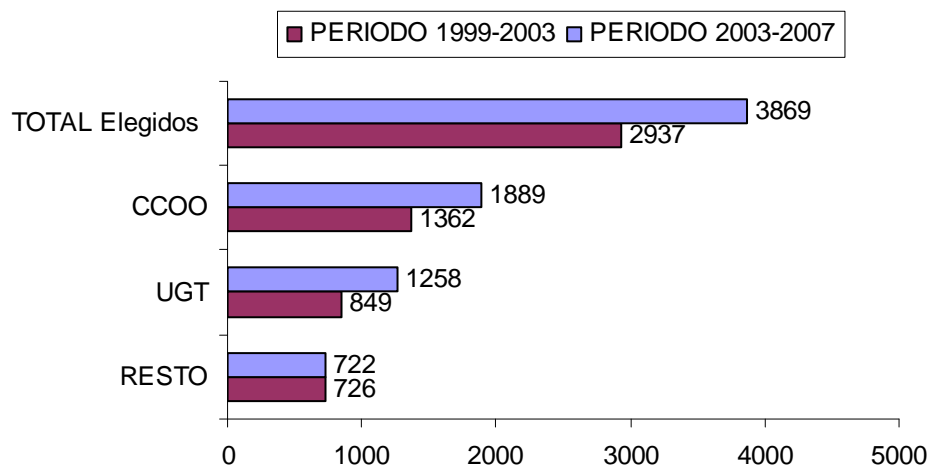
El número total de plantilla de los sectores de la Agrupación es aproximadamente de 103.000 personas, tan solo llegamos a representar en procesos a 65.296, un 63.3%. Es evidente que nos queda trabajo por hacer, todavía más si nos fijamos en el mismo porcentaje de las agrupaciones de banca y ahorro el cual se sitúa en el 95%.

Aun así podemos inferir que el trabajador va entendiendo que la representación sindical es esencial en su vida laboral y aunque el proceso de concienciación es lento, parece que va por buen camino. Otro motivo que sustenta el aumento de sindicalización es la continua remodelación del Sector, en el que abundan las fusiones y absorciones creando mayor incertidumbre e inseguridad entre la plantilla a la que se le da una razón más para protegerse mediante la afiliación y la elección de representantes en sus centros de trabajo.

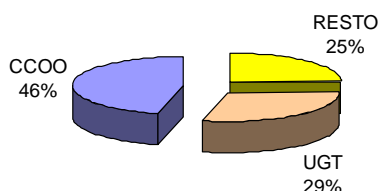
Por nuestra parte, el crecimiento en representación ha sido de 527 delegados (un 57% del crecimiento global de la representación), significando dos puntos porcentuales en el reparto de representatividad.

Los buenos resultados del periodo concentrado, la atención continua al proceso de extensión por parte de los territorios y agrupaciones y el buen nivel organizativo de las Secciones Sindicales Estatales han sido las claves de estos resultados. De este modo, somos en la Federación Comfia, la Agrupación con mayor diferencia de delegados respecto a UGT.

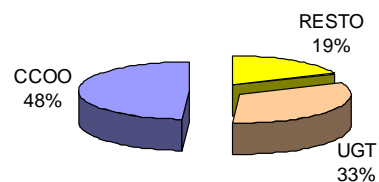
**Comparativa dos periodos**



**Representatividad periodo 1999-2003**



**Representatividad periodo 2003-2007**





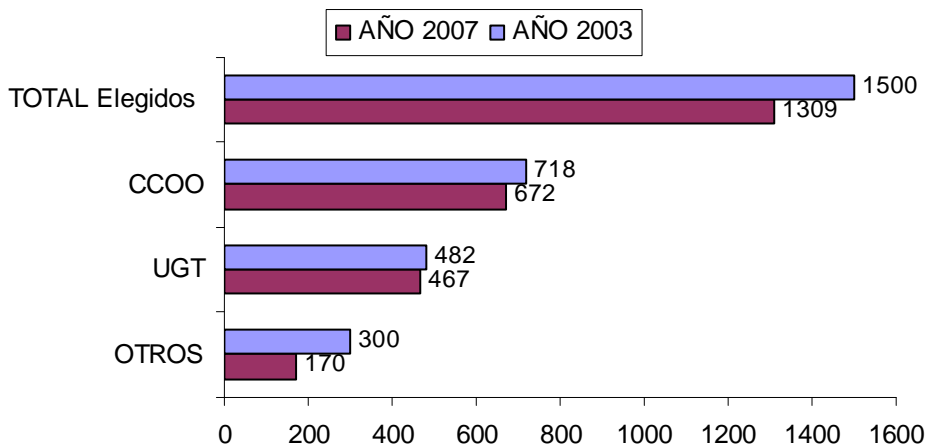
# COMPAÑÍAS Y MUTUAS

## Periodo concentrado

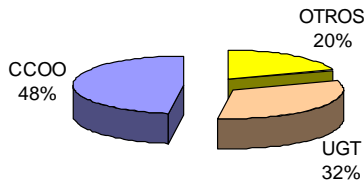
En el Subsector de Compañías y MATEPSS hemos sufrido un descenso de 191 (13%) delegados en el total, debido exclusivamente a la segregación de los servicios de prevención de las MATEPSS

Aun así en el periodo concentrado del 2007 los resultados nos dan la mayoría absoluta. Vistos los datos hasta 30 de septiembre, se han elegido un total de 1.309 delegados de los cuales 672 (51%) son de CC.OO, 467 (36%) de UGT y 170 (13%), de OTROS.

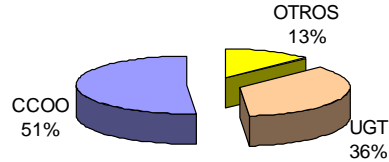
### Comparativa delegados elegidos años 2003 / 2007



#### Resultados 2003

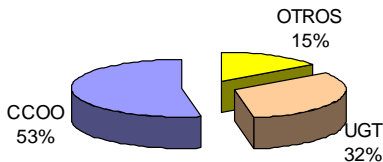


#### Resultados 2007

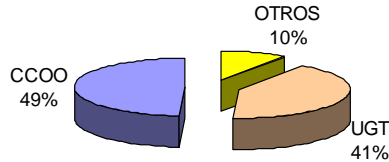


Ahora veremos los resultados separados entre Compañías y MATEPSS:

#### Resultado cías. año 2007



#### Resultado Matepss año 2007

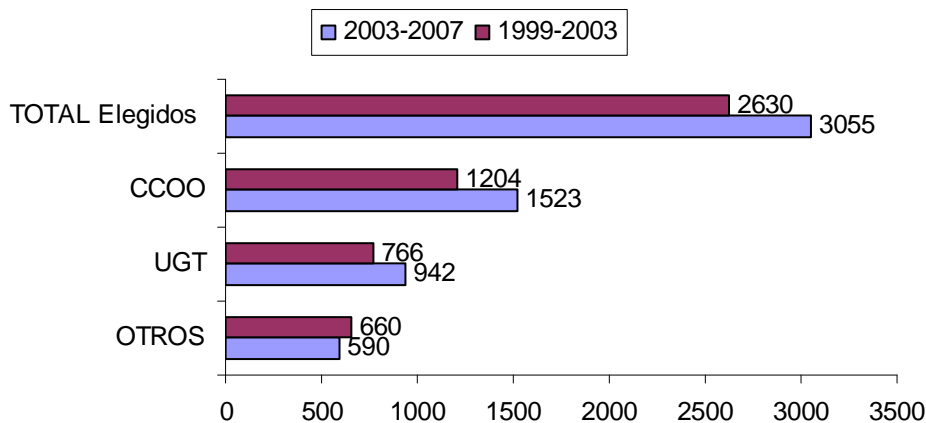




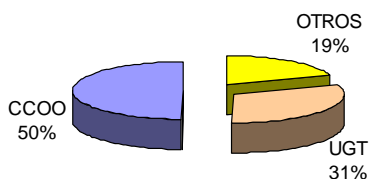
## Cómputo vivo

En el cómputo vivo mejoran aun más los datos, de los 3.055 delegados elegidos (un 16% más que en el periodo anterior), 1.523 (50%) son de CC.OO, 942 (31%) de UGT, y 590 (19%) de OTROS.

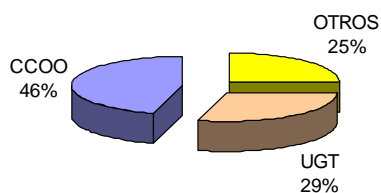
### Comparativa dos periodos Subsector Cias Mateps



#### Representatividad periodo 2003-2007

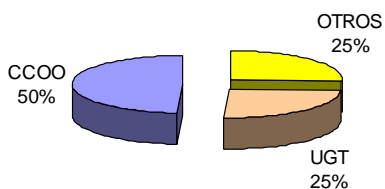


#### Representatividad periodo 1999-2003

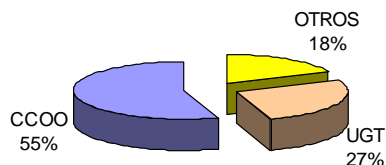


Es notable el aumento de representatividad en Compañías de Seguros en 5 puntos.

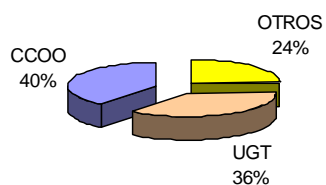
#### Representatividad Cias. 1999-2003



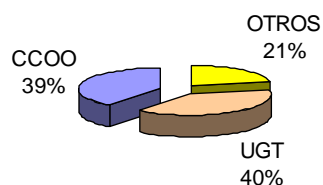
#### Representatividad Cias 2003-2007



#### Representatividad MATEPSS 1999-2003



#### Representatividad MATEPSS 2003-2007



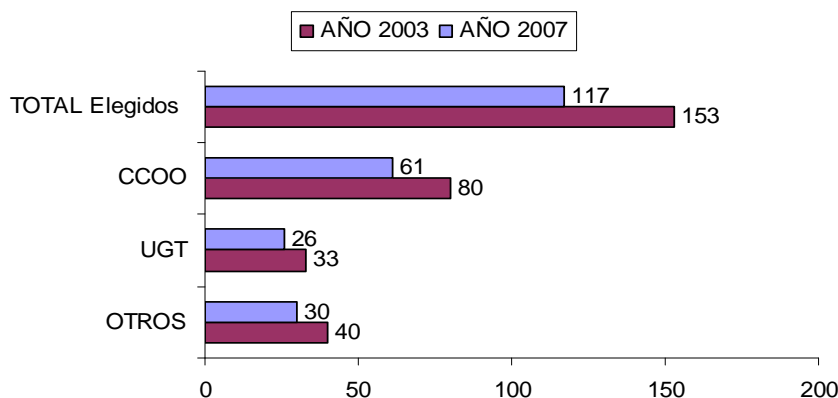


## MEDIACIÓN

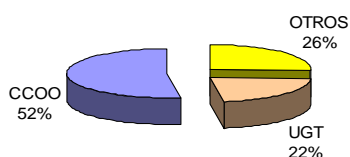
### Periodo concentrado

En este periodo, se ha reducido el número de delegados elegidos en 36 (23%), pero no han cambiado los resultados, seguimos teniendo mayoría absoluta en este Subsector. Hasta que consigamos entrar en las grandes compañías de mediación, es previsible que la sindicalización de este Subsector siga siendo escasa.

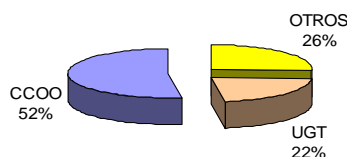
**Comparativa años 2003-2007. Mediación.**



**Representación Mediación 2003**



**Representatividad Mediación 2007**

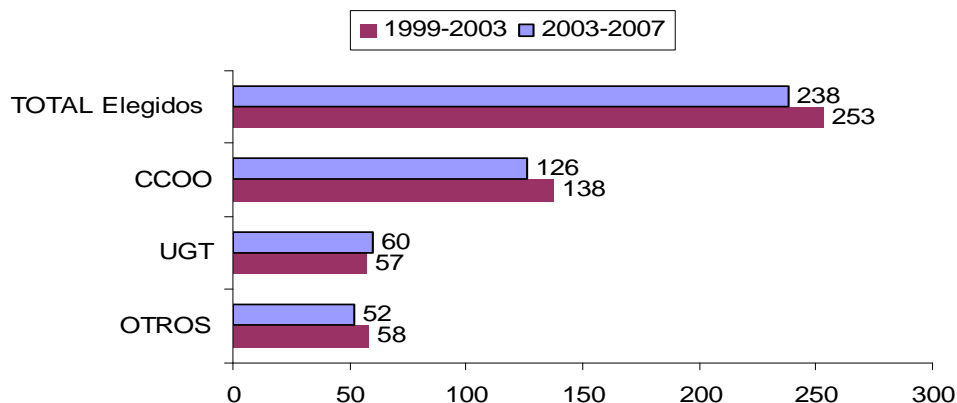


### Cómputo vivo

En el cómputo vivo se eligen 15 delegados menos, de los cuales 12 son de CC.OO, a pesar de ello, no hemos perdido la mayoría absoluta. El sector apenas ha variado su mapa sindical, principalmente nos ha afectado la salida de delegados de Agencias de Santa Lucía a la empresa IRIS.

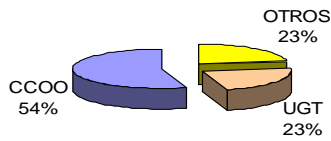
Aún así, vemos que de los 238 delegados, CC.OO obtiene mayoría absoluta con 126 delegados (53%), UGT 60 delegados (25%), y OTROS 52 delegados (22%).

**Comparativa dos periodos. Mediación**

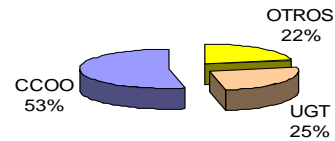




Representatividad Mediación 1999-2003



Representatividad Mediación 2003-2007



## PREVENCIÓN

### Periodo concentrado

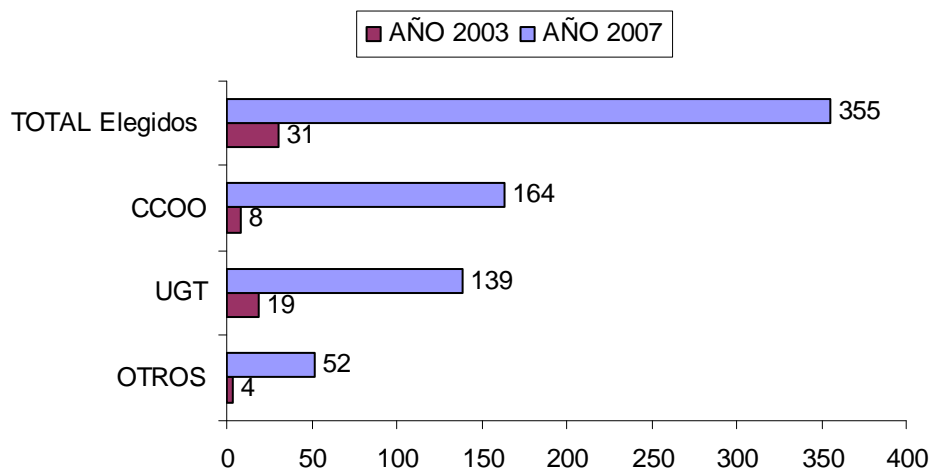
En 2006 se vislumbra ya un Subsector nuevo surgido a raíz del RD de segregación de los servicios de prevención de las MATEPSS. Hasta ese año, en los Servicios de Prevención Ajenos existía una escasa representación con una exigua ventaja de UGT, (CC.OO 8 delegados, UGT 19, OTROS 4), en un sector muy poco sindicalizado.

Siendo conscientes de la necesidad de abrir un proceso de negociación sectorial, llegamos a un acuerdo verbal con la UGT para constituir mesa al 50% de representatividad, con independencia de los datos reales. La ruptura de este acuerdo por parte de UGT, provocó una escalada acelerada de procesos, cuya meta era ver quien se ponía en cabeza, aunque las motivaciones eran diferentes: mientras que el interés de nuestros oponentes era ganar puestos en mesa, el de CC.OO era garantizar una paridad que permitiera abrir el proceso máxime cuando las patronales parecían incapaces de llegar a un acuerdo de mesa entre ellas.

Ante esta escalada de procesos, se pidió a toda la organización, desde territorios y Agrupaciones a Secciones Sindicales de Mutuas, un gran esfuerzo para ganar delegados/as en mayor medida que UGT. El resultado se ve en los números y debemos de felicitarnos por ello: En el periodo concentrado 2007 se han elegido 355 delegados de los cuales 164 son de CC.OO, (46%), 139 de UGT, (39%), y OTROS 52 (15%).

Los gráficos son muy elocuentes:

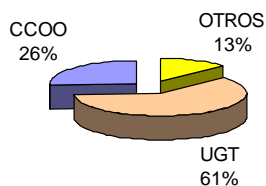
**Comparativa años 2003-2007. Prevención.**



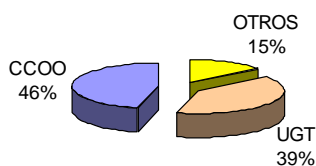




Representatividad año 2003.  
Prevención.



Representatividad año 2007.  
Prevención.

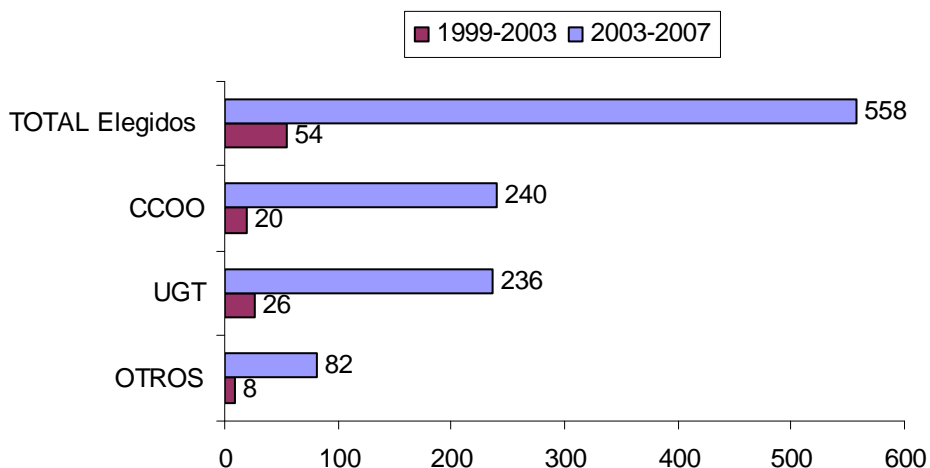


## Cómputo vivo

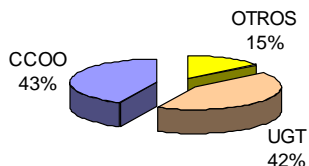
El cómputo vivo no adquiere gran importancia en el periodo 1999-2003 ya que la sindicalización, como ya se ha dicho era muy escasa.

Es de destacar el aumento de la misma en este ámbito.

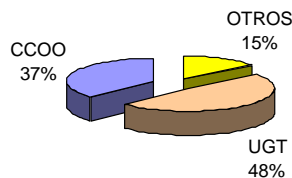
Comparativa dos periodos. Prevención.



Representatividad Prevención.  
2003-2007



Representatividad Prevención.  
1999-2003





# Representatividad en los distintos convenios negociados por la agrupación de seguros

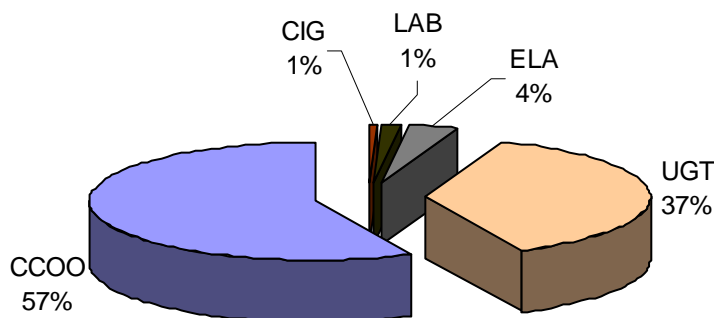
## Convenio de Compañías y Mutuas de Accidente de trabajo

La mesa se constituyó el 12 de febrero de 2004, habiendo aumentado por nuestra parte en más de 3 puntos la representatividad, que fue la siguiente:

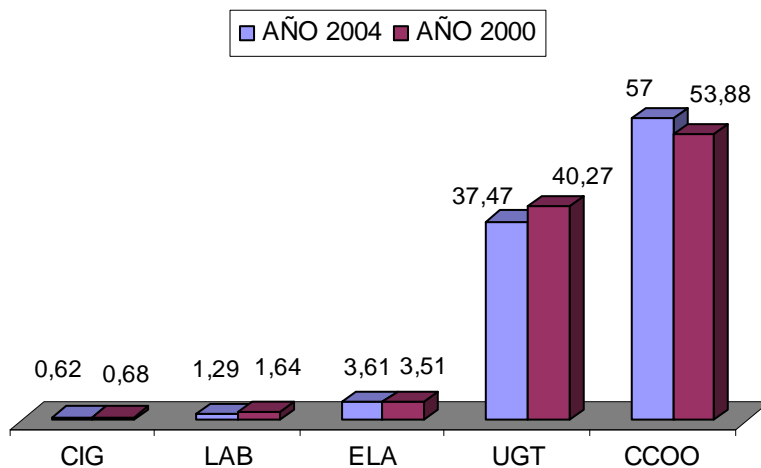
- 7 miembros de CC.OO. con el 57% de representatividad
- 5 miembros de UGT con el 37,47% de representatividad
- 1 miembro de ELA con el 3,61% de representatividad
- 1 miembro de LAB con el 1,29% de representatividad
- 1 miembro de CIG con el 0,62% de representatividad.

Respecto al anterior convenio CC.OO. aumenta 3 puntos, en detrimento de UGT.

### Representatividad mesa convenio 2004-2007



### COMPARATIVA MESAS CONVENIO SEGUROS

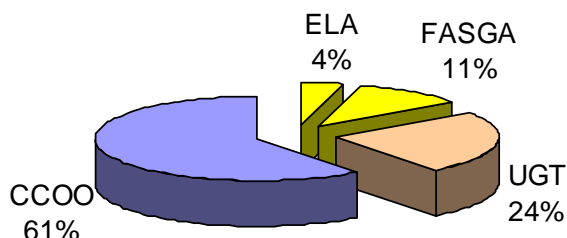




## Convenio de Mediación

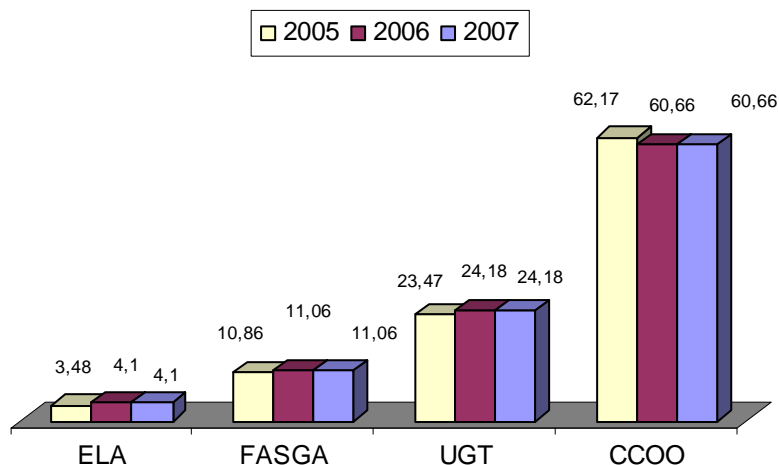
Cada año de este periodo se ha constituido mesa de negociación, la última en el 2007 con un 61% CC.OO, 24% UGT, y un 15% RESTO. Es de destacar la firma de este último convenio con una vigencia de dos años, por lo que la próxima mesa de negociación será a finales de 2008.

### Mesa convenio Mediación 2007



La evolución de la representatividad en mesa ha sido muy plana, con muy pocos cambios en ella. En los últimos cuatro años, hemos gestionado el Convenio de Mediación en solitario, hasta el de 2007, que ha sido firmado también por UGT y FASGA.

### Comparativa mesas convenio Mediación.



## Mesa de prevención

Tal y como ya hemos indicado cuando analizábamos las elecciones en prevención, se produjo un severo enfrentamiento entre CC.OO. y UGT por la mayoría en mesa. Con el propósito de llegar a un acuerdo para poder abrir el proceso de negociación, se produjeron varias reuniones con UGT en las que contrastamos actas de procesos sin que con ello consiguiéramos un avance significativo, más allá de la evidente falta de control en los datos del Subsector por parte de UGT.

Finalmente, viendo que las patronales eran capaces de ponerse de acuerdo para sentarse en mesa, nuestros compañeros aflojaron posturas volviendo a asumir de nuevo el acuerdo de paridad en la representación para formar mesa de negociación.

# AFILIACIÓN

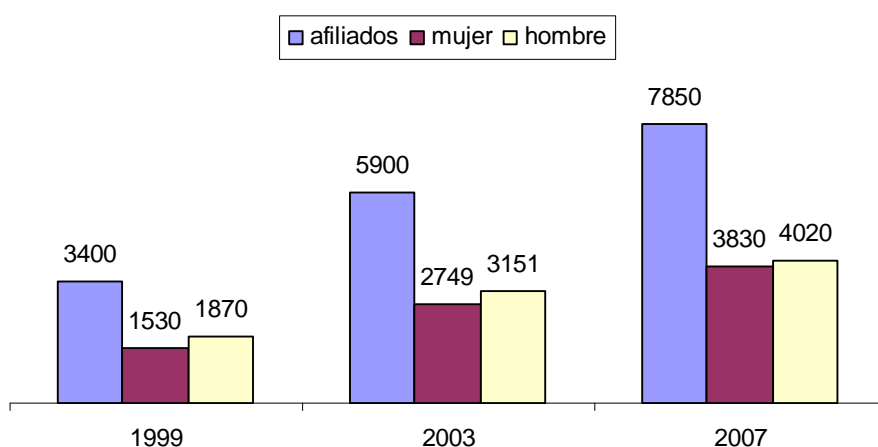
Ha habido un crecimiento del 33% en la afiliación, un 8.25 % anual. En 2003 cerramos balance con 5.900 afiliados y en 2007 cerramos con 7.850, 1.950 afiliados más.

En cuanto al género la afiliación se va igualando cada vez más, el porcentaje de mujeres es del 48.8% en 2007.

Así nos encontramos con una evolución de la afiliación en un crecimiento sostenido, pero menor que en el mandato anterior, que fue del 73.53%.

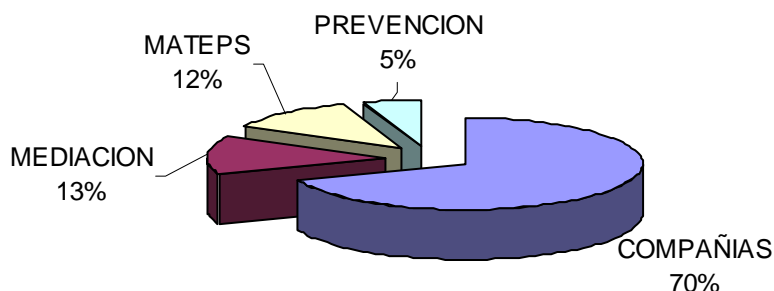
En el cuadro siguiente vemos la comparativa de tres periodos.

## Evolución. Afiliados por genero.



La presencia sindical y nuestra capacidad organizativa en las empresas es muy proporcional al nivel de afiliación en cada Subsector, por lo que se refleja en los datos que aportamos. Los Subsectores en los tenemos mayoría de representación, son normalmente los que mejores resultados de afiliación pueden aportar.

## AFILIACION POR SECTORES 2007

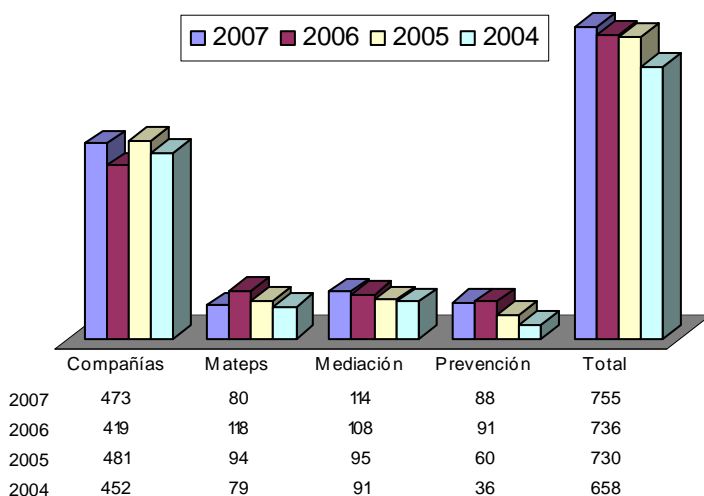


La evolución según altas de afiliación por año y sector muestra un incremento sostenido, teniendo en cuenta que se ha asumido el número de altas de noviembre y diciembre del año 2006 para completar los datos del año 2007.

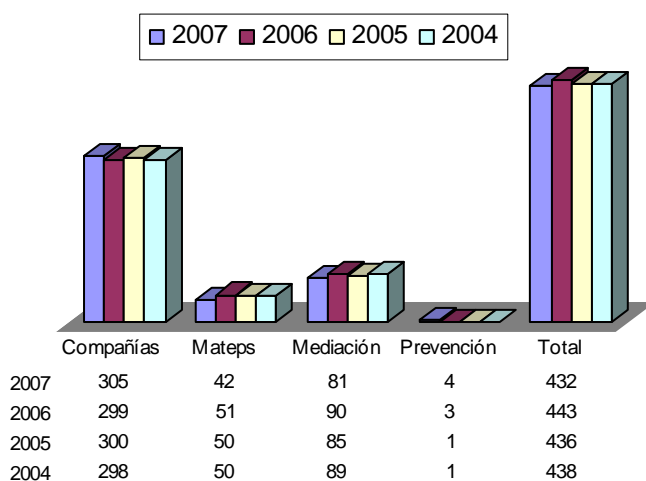
En 2007 hemos afiliado a 755 personas nuevas frente a las 736 del año 2006, un 2.6% más. Por otra parte las bajas de afiliación se mantienen en un valor más o menos estable a lo largo del tiempo.

La rotación sigue siendo alta, con medias de 65% en Compañías de Seguros, 48% en MATEPSS, 76% en Mediación, y 3% en Prevención.

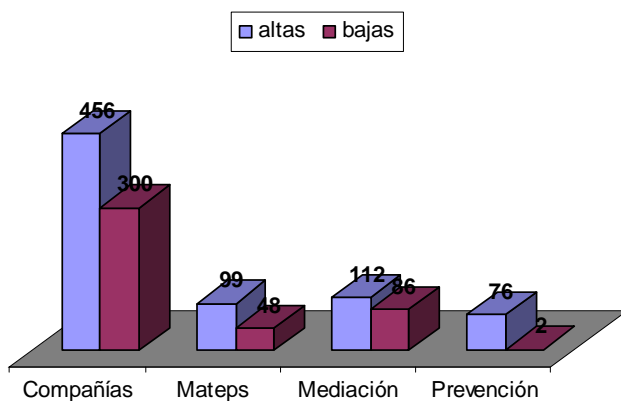
EVOLUCION ALTAS POR AÑO Y SECTOR



EVOLUCION BAJAS POR AÑO Y SECTOR

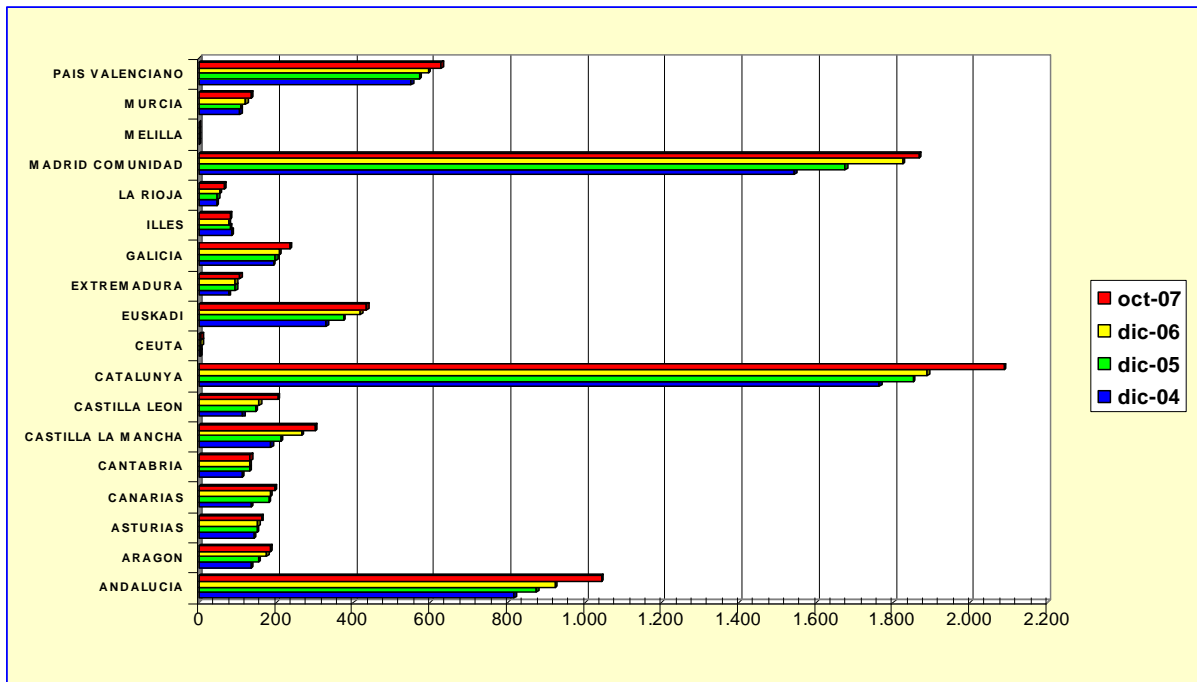


RELACIÓN MEDIA ALTAS-BAJAS

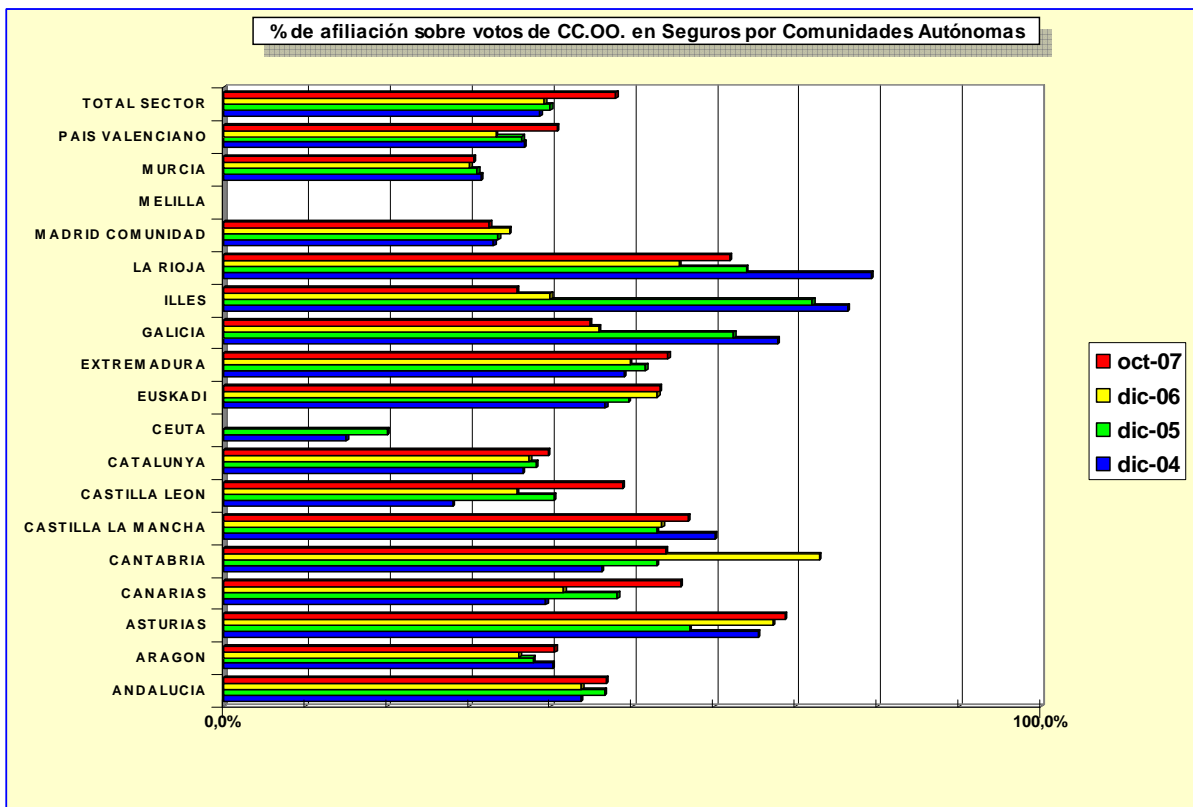




Evolución de la afiliación por Comunidades Autónomas



% de afiliación sobre votos de CC.OO. en Seguros por Comunidades Autónomas





# BALANCE ACCIÓN SINDICAL

La Agrupación de Seguros en el periodo congresual ya cumplido, en cuanto a la Acción Sindical se refiere, ha desarrollado su labor fundamentalmente en la negociación colectiva sectorial y de empresa, en los procesos de fusiones de empresas, de planes de pensiones y en la segregación de los Servicios de Prevención de las MATEPSS.

## Negociación colectiva sectorial y de empresa

La Agrupación de Seguros es responsable de la negociación colectiva de tres convenios sectoriales: para Compañías y MATEPSS, para las empresas de Mediación de Seguros (agentes y corredores) y para el nuevo Subsector de Prevención.

### CONVENIO PARA LAS COMPAÑÍAS DE SEGUROS Y MATEPSS

En este Convenio, la negociación se ha centrado en mejorar y consolidar los cambios introducidos en el convenio anterior y abordar una vez más la definición de niveles en la clasificación profesional, sin que esto último haya sido posible.

Los avances más importantes del Convenio Colectivo para Compañías y Mutuas de Accidentes 2004-2007 son los siguientes:

#### Condiciones económicas:

- Mantenimiento del IPC en los 4 años de vigencia del convenio.
- Incremento anual de 30 céntimos de Euro en la compensación por comida.

#### Jornada, Vacaciones y Permisos:

- Aumento en un día de las vacaciones pasando de 22 a 23 laborables.
- Libranza imperativa de los viernes por la tarde a partir de enero del 2007 para todos los trabajadores excepto los que trabajan a turnos y las jornadas especiales.
- Acumulación de la lactancia (15 días laborables) a la maternidad.
- Mejora en la comunicación de los planning anuales pasando de una antelación de 90 a 120 días.
- La reducción de jornada por guarda legal pasa del 33% al 25%.

#### Resto de capítulos:

- Creación de un Observatorio Sectorial como foro estable de dialogo social sobre las características y evolución del empleo, seguridad y salud en el trabajo, principios de igualdad y no discriminación, responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales. También será punto de encuentro de las Comisiones Paritarias del convenio, que harán un resumen anual de sus actuaciones.
- Eliminación del nivel 10 del grupo IV, que era el nivel más bajo de entrada en las empresas.
- Utilización de herramientas telemáticas por la RLT, concretándose su uso en la empresa
- Tipificación en el régimen disciplinario del Mobbing como falta.

En abril de 2.005 se firmó un acuerdo entre la Patronal de Seguros Unespa, y los sindicatos Comfia-CCOO y UGT para la mejora de la administración del Convenio Colectivo. En dicho acuerdo se manifiesta la necesidad de activar al máximo la puesta en funcionamiento de las diversas comisiones



establecidas en Convenio. En consecuencia, se amplían globalmente los créditos horarios y a la vez se incorporan nuevos recursos económicos para los gastos de gestión que se generan.

Las comisiones afectadas por el acuerdo son:

- Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua
- Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud
- Comisión de Igualdad de Oportunidades
- Comisión Mixta Paritaria de Interpretación
- Observatorio Sectorial

Las horas se asignan en función de la representatividad de ambos sindicatos resultando que a Comfia-CC.OO. le corresponden 570 horas mensuales retribuidas y a UGT 380 horas. Esta asignación se concreta en módulos de 150 horas hasta llegar a la liberación total del trabajador designado, pudiendo realizar hasta dos asignaciones por sindicato de módulos no inferiores a 75 horas.

Por otra parte, la compensación económica acordada lo sería también en función de la representatividad de los sindicatos, así, Comfia-CC.OO. recibe 18.000 € y UGT 12.000 € para el año 2.004, incrementándose estas cantidades según el IPC, de cada año hasta el fin de la vigencia del convenio el 31 de diciembre de 2.007

## **CONVENIO DE MEDIACIÓN EN SEGUROS**

En cuanto al Convenio Colectivo de Mediación, en el periodo congresual hemos firmado 3 convenios en solitario con la patronal AEMES y el último firmado en el 2.007 fue suscrito por todos los sindicatos presentes en la comisión negociadora. Los resultados han sido los siguientes:

### **Convenio 2004:**

- se estableció una subida salarial del 3% con cláusula de actualización de salarios si el IPC era superior al 3%.

### **Convenio 2005:**

- se firmó por un año con el 2% de subida salarial y con cláusula de revisión por la desviación de inflación. El 19 de enero de este año la Comisión Mixta procedió a aplicar la revisión de las tablas salariales, cuyas diferencias con efecto 1 de enero del 2005 serán abonadas a los trabajadores.

### **Convenio 2006:**

Fue un acuerdo definido como de transición con objetivos prioritarios de mantenimiento del poder adquisitivo, ya que durante ese año se elaboraría una plataforma basada en la encuesta realizada a finales del año 2005, que serviría de base para la negociación del convenio del 2007. A pesar de los modestos objetivos, en el convenio se acordaron las condiciones siguientes:

- Vigencia del convenio: 1 año, desde 1 de enero hasta 31 de diciembre 2006.
- Retribuciones: Aplicación de IPC previsto (2%) desde el 1 de enero de 2006 con cláusula de revisión salarial para evitar que los salarios pierdan poder adquisitivo.
- Esta cláusula, que ya se consiguió para el convenio 2005, ha sido renovada para este convenio 2006, esto era un objetivo prioritario para COMFIA-CCOO que, pese a parecer que su actualización es algo "automático" conlleva un proceso negociador complicado.
- Aumento del 10% en el capital del seguro de vida, pasando a 14.500 euros, doble capital por accidente, sea o no accidente laboral. La cobertura del 50% de capital por fallecimiento para los trabajadores de 65 a 70 años, se extingue a 31 de diciembre del 2006.





- 3% de incremento para la cuantía de las Dietas, Gastos de Locomoción, y Compensación económica del Almuerzo, con efecto 01 de abril de 2006, con cláusula de actualización.
- La Comisión Mixta asumió el compromiso de adaptación del redactado íntegro del convenio, culminando con acta de acuerdo dando traslado a la mesa negociadora del siguiente convenio.

**Convenio 2007:**

La plataforma fue elaborada con los resultados de la encuesta mencionada anteriormente. La firma de este convenio ha supuesto un punto de inflexión con respecto a los convenios anteriores de tal forma que, esta vez también fue suscrito por las otras centrales sindicales presentes en la Mesa.

Conviene destacar la vigencia superior a un año y la inclusión del CAI en la revisión salarial, tras 10 años de no incremento. Además se establecieron las condiciones siguientes:

- Vigencia del Convenio: 2 años, de 1 de enero de 2.007 a 31 de diciembre de 2008.
- Periodo de prueba: Para favorecer la contratación indefinida se amplían los periodos de prueba para determinados grupos, de cuatro a seis meses y de tres a cuatro meses introduciendo un punto específico en Política de Empleo, Art. 11 del convenio.
- Clasificación profesional: Eliminación del nivel 10 y como consecuencia acortamiento del periodo de estancia en el grupo IV de entrada en el sector en un año, pasando de 3 a 2 años
- Tiempo de trabajo: Aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en materia de flexibilidad, permisos, vacaciones, excedencias y paternidad, incluyendo la posibilidad de acumular en 10 días laborables el periodo de lactancia a elección de la trabajadora. En este capítulo, regulación del permiso para asistir exámenes para estudios que no estén relacionados con la actividad de la empresa.
- Retribuciones: Aplicación del IPC previsto (2%) desde 1 de enero de 2007 con cláusula de revisión salarial en los conceptos de Sueldo Base, C. de Experiencia, mínimo de PAE, Plus Funcional de Inspección y CAI. Igual fórmula para el año 2008. Además incremento del 3% con efecto de 1 de julio de 2007 para la cuantía de las Dietas, Gastos de Locomoción, y compensación económica del almuerzo, para el año 2008 aplicación del 3% de incremento a partir del 1 de enero.
- Faltas y sanciones: Tipificación del acoso moral o psicológico como falta muy grave e inclusión de un artículo que marca la actuación a seguir frente a estas situaciones.
- Se añade un capítulo nuevo sobre planes de Igualdad y se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con el fin de tratar los temas que surjan de cara a la aplicación de la ley de Igualdad.
- Se equiparan los derechos de las parejas de hecho a los cónyuges en matrimonio.
- El trabajo de adaptación de los textos del convenio elaborado por la Comisión Mixta, fue asumido por todas las partes e integrado al mismo.

**CONVENIO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS**

Durante el proceso de segregación de los servicios de prevención de las MATEPSS, que se analizará más adelante en este balance, se firmó un documento entre la Seguridad Social, la Patronal de las MATEPSS, AMAT, CCOO y UGT, mediante el cual, entre otros acuerdos, las partes se comprometían a negociar un convenio sectorial que rigiese las condiciones laborales de este colectivo, que ya llevaba tiempo ejerciendo su actividad pero de una forma completamente desregularizada. Una misma actividad se rige por convenios diferentes.

Hasta la definitiva constitución de la mesa negociadora ha habido que sortear numerosos obstáculos debido a la complejidad de la situación creada por la forma en se crearon las diversas empresas. Esta situación ha derivado en la existencia de tres patronales.



Por una parte los servicios de prevención de las MATEPSS agrupados en la patronal ASPREM y que se regían por el Convenio de Seguros. Por otra, grandes empresas Consultoras y de Ingeniería que entre sus servicios cuentan con la prevención, agrupadas mayoritariamente en la patronal ANEPA y que utilizan preferentemente el Convenio de Ingenierías o el de Consultoras. Por último multitud de empresas, fundamentalmente PYMES, que se dedicaban a la prevención en exclusiva, agrupadas en ASPA y que mayoritariamente se rigen por los convenios provinciales de Oficinas y Despachos.

En la parte social de la mesa, solamente CCOO y UGT pueden ejercer de Sindicatos más representativos, además de los Sindicatos Autonómicos que obtengan el correspondiente porcentaje.

Desde el primer momento la propuesta sindical ha sido reivindicar el convenio de seguros como referencia, adaptando aspectos concretos a la actividad preventiva, con un periodo de adaptación que ciframos en tres años. En el anexo incluimos detallada la propuesta.

El proceso de constitución de mesa ha sido extremadamente complejo, ya que como es lógico, los objetivos de las patronales son diferentes: ASPREM se encuentra con que sus trabajadores tienen convenios de empresa o acuerdos de mejora firmados con sus trabajadores, vinculados al Convenio de Seguros. ANEPA mantiene una posición más tibia con respecto al convenio de Seguros pero Aspa mantiene una posición contraria y pretende un convenio de mínimos. Tras varios intentos fallidos, las patronales se pusieron de acuerdo en cuanto a su representatividad en la mesa.

Los sindicatos CCOO y UGT acordaron tácitamente llevar el proceso negociador en paridad de representación, con independencia de los resultados electorales que eran exigüos en aquel momento. Como UGT tenía mayoría entre los 60 delegados elegidos, ha intentado hasta el último momento hacer valer aquella diferencia. Finalmente UGT reconoció el compromiso adquirido y el 12 de abril se constituyó la mesa de negociación paritaria de 15 miembros (6 UGT, 5 CCOO -aunque ambos sindicatos contamos con el mismo porcentaje de representación- 1 ELA y dejamos vacantes 2 puestos por si LAB y CIG consiguen la representación). La diferencia con UGT se debe a que en su momento aceptamos la vieja mayoría, aunque en estos momentos ya les superamos en resultados.

Otro motivo de conflicto fue la negociación sobre las garantías de los miembros de la mesa. A nuestra propuesta de liberación total para los titulares y 100 horas mensuales para los suplentes y compensación económica por los gastos; las patronales respondieron afirmativamente a la liberación total de los titulares, ofrecieron 50 horas mensuales y una compensación global de 12.000 €, con la condición de que las listas de los sindicatos equilibraran la presencia de las tres patronales y no repitiéramos empresa. CCOO cumplió escrupulosamente el acuerdo, presentando una lista equilibrada en cuanto a las empresas y desequilibrada en cuanto a género, ya que la forman 7 mujeres y tres hombres. Como era de esperar, UGT no cumplió esta condición y la solución del problema nos hizo perder el tiempo equivalente a dos meses de negociación.

Superadas estas dificultades previas y aceptada la propuesta patronal sobre las garantías de los miembros de la mesa, se está trabajando ya en los textos con el objetivo de no superar el año 2.007 sin que haya un convenio sectorial de las empresas de prevención de servicios ajenos. Se acordó un calendario consistente en mantener reuniones semanales en comisiones técnicas y celebrar plenarios mensuales.

## **NEGOCIACIÓN EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR**

La negociación colectiva en las empresas del Sector, es la más activa de toda la Federación de Comfia. Se negocian aproximadamente 30 convenios de empresa y de grupos de empresa con vinculación al convenio sectorial. Hay Secciones Sindicales, (MAPFRE, Allianz, AXA, Generali, Catalana, Zurich, Atlantis, Seguros Bilbao, Ascat), que casi en su totalidad asumen dicha negociación, pero otros convenios se negocian con una participación importante de la Agrupación, (Groupama, Aviva, Mondial Asístanse, Ibermutuamur, Fremap, Liberty, etc.).

En este periodo congresual se han firmado los acuerdos siguientes:



- **MAPFRE.-** En el año 2.005 se firma un convenio de transición de un año para salvar las repercusiones que pudiera tener sobre la plantilla la renovación de estructuras que se estaba llevando a cabo en la empresa. En este convenio se incluyeron las resoluciones de la Comisión Mixta del primer convenio MAPFRE y el mantenimiento del poder adquisitivo.

En el año 2.006 se firma el III Convenio de Grupo con grandes avances como una reducción de jornada en computo anual de 20 horas; equiparación del número de pagas de participación en primas para los 1.500 trabajadores de MAPFRE Vida; externalización de las pagas establecidas como premio de jubilación en el convenio de seguros, con lo que se universaliza el plan de pensiones existente. Además se crean nuevas comisiones de Desarrollo Profesional y otra de Igualdad y se reconoce por parte de la empresa el derecho al uso del correo electrónico, estableciendo límites según la representatividad de cada Sindicato.

- **AXA.-** Se firmó un convenio con vigencia 2.005-2.008 en el que se implanto un Fondo de Pensiones, en que se establece una aportación total del 3,5% de los salarios base, que será mixta, 75% la empresa y 25% el trabajador. Además se mantiene la movilidad geográfica voluntaria; un día menos de trabajo anual a partir de 2.007 con lo que la jornada queda establecida en 1.650 horas; se incorpora un acuerdo para los comerciales y se incluye también lo pactado con anterioridad sobre jornadas especiales. Se revisan, en muchos casos al alza, todos los artículos que contemplan cantidades económicas. Pero donde se produce el mayor esfuerzo económico es en la integración (durante los cuatro años de vigencia del convenio) de 350 trabajadores del colectivo de Direct Seguros, los cuales parten de condiciones laborales bajo el marco del Convenio General de Seguros.
- **AVIVA.-** Se firmó el primer convenio de grupo tras la separación de Plus Ultra, en el que se consiguió solucionar el problema de la discriminación en las pagas de participación en primas de los nuevos trabajadores incorporados; además de conseguir reducción de jornada de 14 horas sobre la que marque el sector en cualquier momento; se aumenta la participación empresarial en la aportación del fondo de pensiones, se añaden dos días al permiso de paternidad que se fije en la legislación vigente, se ajusta la jornada de verano a la del sector y como compensación se establecen bonus económicos por empleado. En cuanto a los derechos sindicales, el reconocimiento de las SSE como interlocutores en la negociación con la empresa (con eliminación de su comité intercentros); creación de bolsa de horas sindical y creación del Comité de Estatal de Salud.
- **GENERALI.-** En el año 2005 se firmó un convenio de transición en el que se incluyó la clasificación profesional negociada anteriormente; unificación de jornada anual para los dos colectivos integrantes del grupo; mantenimiento del Plan de Pensiones en Vitalicio creando un Plan de Pensiones para la AIE y Estrella de aportación indefinida del 3% del SBA y con externalización del Premio de Jubilación; y mejoras en beneficios sociales. El siguiente convenio de 2007 se firmó un convenio histórico, preámbulo de la integración del sindicato independiente Siege en Comfia. Este convenio dio respuesta al problema endémico en este grupo de la diferencia de horario entre Estrella y B. Vitalicio, encajando las distribuciones horarias dentro de los márgenes horarios regulados en el Convenio General de Seguros. Además se acordó la aportación de un 0.25% cada año en el plan de pensiones.
- **ALLIANZ.-** También firmó su convenio en el que se revaloriza en un 25% el Plus Convenio y en un 20% la aportación del plan de pensiones. El convenio contempla también la creación de una comisión para actualizar la clasificación profesional, la creación del comité estatal de Seguridad y Salud; se regula el uso de los medios electrónicos y se establece un protocolo de actuación de medidas preventivas en caso de acoso moral sexual y política sobre violencia de género.
- **LIBERTY.-** Durante el año 2007 se firma el convenio del Grupo Liberty que ha supuesto la culminación del proceso iniciado hace años con las sucesivas fusiones de la empresa, la última de las cuales fue Génesis. Este convenio es de gran importancia ya que consolida las



condiciones laborales de todos los colectivos y asegura una única norma ante futuras fusiones en un grupo que ha manifestado repetidamente que su plan estratégico de crecimiento pasa por la compra de empresas.

Los aspectos mas importantes de lo firmado son: el reconocimiento de una jornada anual de 1.670 horas en computo anual; 25 días laborales de vacaciones; 15 minutos como tiempo de descanso diario en jornada partida, considerados como tiempo efectivo de trabajo; externalización del premio de jubilación (Art. 58) y aportación al Fondo de las cantidades integradas en el balance y aportación del 2% de salario bruto anual; establecimiento de un código de conducta para la prevención de acoso laboral y sexual; implantación en todo el grupo del sistema de clasificación negociado en Liberty; elevación del mínimo de 3 a 4 pagas de participación en primas; creación de bolsa de horas y regulación de la utilización de medios telemáticos.

- **ZURICH.-** En 2.006 firmó un convenio para Zurich España y Zurich Vida en el que se mejora la movilidad geográfica forzosa; se incluye un seguro de accidentes los casos de infarto y derrame cerebral; se dan ayudas a hijos discapacitados; se subvenciona al 100% el importe de la dieta en las reuniones sindicales concertadas. Además, se transforma el premio de jubilación en un Plan de pensiones y se acuerda una aportación anula de 600 € por trabajador con revisión anual del IPC.
- **REALE.-** Tras la fusión por absorción de Unión Aseguradora (Aegon) por parte de Reale en febrero de 2007, se produjo la homologación de las condiciones de ambos colectivos. Se constituyó la correspondiente comisión negociadora en la que CCOO tenía el 66,6% de la representatividad. El acuerdo consistió fundamentalmente en la inclusión de todos los trabajadores de UA en el convenio de Reale y en la asimilación negociada de los acuerdos específicos que tenían estos trabajadores. Lo más destacado de los citados acuerdos es la creación de un complemento de homogeneización en el que se incluyen compensaciones por diferencia de vacaciones y plan social de UA, pagas extraordinarias, exceso de compensación en primas. En Previsión Social, la supresión y sustitución del sistema UA por el de Reale.
- **GROUPAMA.-** En febrero de 2006 se firma el convenio de Groupama que agrupa definitivamente a los colectivos de Plus Ultra y Groupama. A destacar la equiparación del exceso de compensación y del exceso adicional de las primas para todos los trabajadores, superando la desigualdad entre trabajadores veteranos y de nueva incorporación que existía en el anterior; creación de un plus de convenio para todos los trabajadores distribuidas por grupos y niveles; incremento por encima del convenio sectorial del C. de Experiencia; se incrementa el importe de los beneficios sociales como ayuda a estudios de trabajadores y sus hijos y ayudas especiales a hijos con minusvalías; inclusión del nivel 4 en el concurso oposición; implantación de un plan de pensiones en la modalidad de empleo y aportación definida, en que se integra el nuevo colectivo; sustitución del permiso por lactancia por 15 días laborables. Por ultimo la eliminación del Comité Intercentros y el reconocimiento de las SSE como representantes legales de los trabajadores.
- **SEGUROS BILBAO.-** En este convenio firmado en el año de 2004 se acordó un incremento global del IPC mas un 0,55% por año de convenio parta toda la plantilla, el incremento de los capitales del seguro de vida y de accidentes, en el que se incluyen las coberturas de infarto y derrame cerebral; posibilidad de hacer aportaciones individuales al Fondo de Pensiones; incrementos generalizados en los beneficios sociales tales como Prestamos de vivienda, Seguros personales y Becas para hijos de trabajadores. En materia de derechos sindicales, la creación de un tablón sindical en la Intranet de la empresa.
- **MONDIAL ASSISTANCE.-** Se firmó el II Convenio de Grupo en el que se incluyó el acuerdo sobre clasificación profesional negociado con anterioridad; se redujo la jornada anual hasta las 1692 horas; se creó un Plus de Idiomas; y se mejoraron los permisos retribuidos, mejoras sociales; reducción del tiempo de permanencia en el nivel de entrada de los trabajadores



referenciado a la regulación sectorial y en derechos sindicales, financiación para la actividad sindical.

Actualmente se están negociando los convenios del **Grupo Catalana y Mutualia**.

En las Mutuas de Accidentes y aunque, como hemos señalado anteriormente, continuamos arrastrando la lacra de los Comités Intercentros, se ha producido un avance importantísimo en lo que a organización sindical se refiere. Merecen una especial atención:

- **ASEPEYO.-** Donde, tras el relevo producido en el máximo Responsable de la Coordinadora, se han fortalecido notablemente las relaciones con la Federación Estatal y los Territorios, lo que ha tenido como consecuencia la mejora sustancial de los resultados electorales y las cifras de afiliación. En noviembre de 2006 nuestra Secretaria General M<sup>a</sup> Jesús Paredes firmó con la dirección de la empresa un acuerdo de colaboración por el que se establece un procedimiento de actuación interno para abordar la problemática del acoso laboral. Este acuerdo incorpora elementos de consenso, garantiza la confidencialidad del afectado, crea una Comisión de Riesgos Psicosociales paritaria, se crea la figura del mediador, elegido por consenso de las partes, por 4 años y entre las medidas de actuación destaca el soporte a la persona afectada.
- **FREMAP.-** En la que se ha constituido un equipo, cuyo trabajo ha dado sus primeros frutos, mejorando los resultados electorales y con la firma, entre la Federación, la Mutua y su Sociedad de Prevención de un acuerdo de desarrollo de los derechos sindicales.

En el año 2005 el Comité Intercentros firmó el Convenio de Fremap, en el que se mejoran algunos beneficios sociales pero se empeora la regulación del Convenio General de Seguros en materia de Concurso-Oposición.

- **MAZ.-** Se ha firmado un acuerdo entre la Federación, la Mutua y su Sociedad de Prevención, por el que se reconoce a la Sección Sindical Inter-Empresas como órgano de representación de todos los trabajadores y trabajadoras de ambas empresas, dotando a la misma de derechos de información, participación y recursos para el desarrollo de su actividad (bolsa de horas).
- **FRATERNIDAD-MUPRESA.-** En esta empresa se ha consolidado definitivamente la Sección Sindical Inter-empresas como órgano de representación colectiva, vuelve a situarse como primera fuerza sindical tanto en la Mutua de Accidentes como en la Sociedad de Prevención y se ha firmado un acuerdo de las mismas características al descrito en otras entidades.
- **IBEMUTUAMUR.-** Firmo su convenio colectivo en el 2.004 en el que se reguló la retribución variable para aquellos trabajadores que no estaban incluidos en ninguno de los sistemas existentes y que su salario anual sea inferior a 39.000€, lo que supone un incremento de la retribución fija anual del 1,5% en 2.004 y del 1% los restantes 3 años. Además se dota de un fondo de 601.012€ para atender prestamos, incrementado en el IPC; se acordó elaborar un Protocolo de Asistencia Sanitaria para los trabajadores complementaria a la Seguridad Social; se incrementan los capitales del Seguro de Vida; se creó el Comité Estatal de Seguridad y Salud y se corrigió la situación creada en el anterior convenio con respecto al art. 58 del convenio sectorial, acordándose la externalización del premio de jubilación y la posibilidad de incluir en la externalización de las garantías establecidas en el seguro de vida.



## FUSIONES Y ABSORCIONES

Las fusiones de compañías como en anteriores periodos han sido una de las prioridades de esta Agrupación debido a que el proceso de concentración de empresas en el sector no ha remitido, por lo que también se ha hecho un esfuerzo importante en la coordinación entre las diferentes S.S.E con gran apoyo de la Federación, tanto organizativamente como en cuanto a acción sindical se refiere.

A partir de estas experiencias se mantiene la mecánica establecida en cuanto a los pasos a seguir dentro de los procesos de fusión, que se puede resumir en lo siguiente:

1. Creación de una coordinadora en la que estén representadas en plano de igualdad, todas y cada una de las S.S.E. de CC.OO. implicadas en la fusión.
2. Firma de un protocolo de intenciones con las Direcciones de las Empresas, en el que básicamente las partes se comprometen a llegar a soluciones negociadas para las posibles problemáticas producto de la fusión, así como a no utilizar soluciones traumáticas, básicamente el Art. 51 del TRET, en la solución de los problemas.
3. Negociación y firma de un Plan de Empleo para los supuestos excedentes, con la premisa fundamental de la VOLUNTARIEDAD en la acogida a dichas medidas de empleo.
4. Asimismo, negociación y firma de una HOMOGENEIZACIÓN de todas y cada una de las condiciones económicas y sociales de las diferentes empresas que se plasma en un convenio colectivo de la empresa resultante.
5. Firma de un acuerdo sindical entre la Empresa resultante y la mesa social en cuanto al reconocimiento y preponderancia de las S.S.E., así como créditos horarios en función de las acumulaciones horarias de todos los delegados del Estado Español de la S.S.E. y su mandato negociador.

De las fusiones ocurridas durante el mandato congresual cabe destacar las siguientes:

- **AXA-WINTHERTUR.-** Posiblemente sea la fusión más espectacular por la magnitud de las empresas y el número de trabajadores implicados. La integración de los colectivos se realizaría en tres fases: la primera estaría relacionada con el pronunciamiento de los tribunales de competencia sobre la compraventa; la segunda sería la creación de equipos de trabajo conjuntos y en paralelo se abordaría con las secciones sindicales la firma del protocolo de fusión-integración; la tercera prevista para le 2.007 comenzar con la integración empresarial de las entidades. Con esta fusión Axa ocuparía el segundo puesto del ranking sectorial en España, con más de 4.000 trabajadores. Siguiendo la metodología de Comfia, se creó una coordinadora entre las Secciones Sindicales de ambas empresas que trata todos los temas relacionados con la Fusión.
- **CASER.-** El acuerdo de intercambio accionarial entre las empresas Caser, Maff Cía de Seguros, Sud-America Lemans, Sud-America Vida y Pensiones, Sud-America Lemans AIE y Caser Asistencia se consolida con la creación de Caser Seguros y Reaseg. Debido a una acción judicial interpuesta por UGT, sigue pendiente nuestro objetivo de convenio de empresa con el fin de avanzar en la homologación definitiva de las condiciones laborales de todos los colectivos.
- **PLUS ULTRA.-** Esta empresa absorbe a Brithis Life, Comercial Unión y Comercial Unión Vida, y constituyó el grupo Norwich. Se firmó un protocolo de intenciones y se homologaron las condiciones de los trabajadores integrándolos en el convenio de Plus Ultra.
- **GROUPAMA.-** Después de la fusión anterior en la que se constituye el Grupo Norwich, Groupama compra el grupo Norwich a excepción de la compañía de vida (AVIVA). Este proceso se desarrolló con la firma de un plan social en el que se concretaban medidas de extinción no traumáticas de contratos en 63 de los cuales 42 eran bajas voluntarias, 11 moviidades geográficas y 10 prejubilaciones. Posteriormente se acordó la homologación de condiciones que culminó con la firma del convenio de Groupama en febrero del 2006. Posteriormente se produce la compra de Azur por parte de Groupama que motiva un segundo





plan social para paliar la delicada situación de Azur en el momento de la fusión. Los trabajadores de Azur que permanecen se integran en el convenio de Groupama.

- **MAPFRE.-** Absorbe, Musini Seguros Generales y Musini Vida integrando a los trabajadores de las empresas en el Grupo Mapfre con aplicación de su convenio.
- **HELVETIA-PREVISION.-** Tras la absorción de Vasco-Navarra por parte de Cervantes que adopta el nombre de Helvetia, se produce la compra de Previsión Española y SUR Cía. De Seguros. El proceso se aborda con la negociación de un plan social en que se negociaron bajas incentivadas, movilidad geográfica y conversión de la relación laboral en mercantil; el ERE fue aprobado por la autoridad laboral. En este momento se está negociando la homologación de las condiciones laborales de los trabajadores.
- **REALE.-** En el 2005 compro Aegón Seguros Generales denominada Unión Aseguradora. Posteriormente se ha producido la homologación de ambos colectivos. Recientemente Reale ha adquirido a Mutual Flequera y existe un compromiso documentado de renegociar el convenio actual de Reale que afecte a todos los colectivos.
- **LIBERTY.-** En 2004 Liberty compra las dos compañías de Génesis cuyo proceso se abordó con la negociación de un acuerdo para finiquitar el convenio de empresa que estaba fuera del convenio sectorial y aplicar a todos los trabajadores el convenio Sectorial de Seguros, siendo necesario hacer una clasificación de todos los trabajadores para asignarle un nivel retributivo acorde con sus funciones ya que carecían de él. Estas dos empresas no tenían representación sindical, actualmente tenemos dos comités de empresa y una Sección Sindical de Grupo.

Liberty Insurance y Génesis Seguros Generales son las empresas resultantes tras el cambio societario. El pasado mes de mayo se firmo el convenio de Grupo Liberty que afecta a todas las empresas y que ha supuesto la homologación de condiciones de todos los trabajadores de Liberty en España.

- **CNP-SKANDIA.-** En Enero de 2.007 la empresa Francesa CNP Assurances compró el 94% de la sueca Skandia dado que ambas desarrollaban el mismo tipo de seguro relacionado con Cajas de Ahorro. La integración se produjo sin pérdida de empleo, porque CNP contaba en España con un número reducido de trabajadores.
- **PELAYO-MUNAT.-** En el año 2.007 Pelayo fusionó por absorción a Munat, de la que ya tenía el 100% del accionariado. La integración de la plantilla de Munat se hizo mediante acuerdo firmado por las Secciones Sindicales de Comfia-CC.OO. de Pelayo y de Munat. Mediante este acuerdo, prácticamente toda la plantilla de Munat se integró en Pelayo a excepción de 6 trabajadores, de los 160 trabajadores de Munat que prefirieron indemnización tratada como despido improcedente a aceptar la movilidad geográfica ofrecida. El acuerdo incluía homologación de condiciones. A destacar que este acuerdo es el primero que firma la Mutua Pelayo con cualquier representación sindical.

Posiblemente, como consecuencia del cambio de gobierno se ha acelerado el ritmo de fusiones entre MATEPSS y en estos dos últimos años se han producido las fusiones de Mutual Cyclops con Midat, resultando MC Mutual; M. Vizcaya, Pakea y La Previsora resultando Mutualia; UMI y Muvale resultando Umivale; Reddis y Matt, resultando Reddismatt y Egara con SAT resultando Egarasat. Todos estos procesos de fusión han sido seguidos de homologación de condiciones laborales de los colectivos implicados y no han significado pérdida de empleo.

En este periodo congresual las direcciones de Allianz y Zurich decidieron externalizar los sistemas informáticos creando una AIE en el primer caso y una Sociedad Unipersonal en el caso de Zurich. En el caso de Allianz se llegó a un acuerdo mediante el cual se les reconoce a todos los trabajadores implicados en la externalización presentes y futuros, la aplicación de las condiciones en cada momento estipuladas por el convenio de Seguros y a título personal las condiciones derivadas de su



vinculación al convenio de Allianz. Además disfrutarán de las aportaciones al Plan de Pensiones que se constituya en la nueva empresa.

En caso de disolución de la AIE, se acuerda el retorno de todos los trabajadores a Allianz. También se recoge, la posibilidad individual de rescisión del contrato laboral cuando el trabajador no quiera prestar sus servicios en la nueva entidad o si las funciones del nuevo puesto son inferiores a su cualificación profesional.

En el caso de Zurich se están negociando las condiciones que tendrán los trabajadores afectados por esta situación.

## **PLANES DE PENSIONES**

Con la firma del Convenio de Seguros para el 2000-2003 en el que se acordó la eliminación de la participación en primas y su sustitución por un complemento de compensación por primas, se establecía que del incremento del 24% sobre la foto fija al 31/12/1999 y a través de la negociación en la empresa una parte se pudiera llevar a la creación de planes de pensiones. Como consecuencia de esta nueva regulación se han negociado planes de pensiones en Mapfre, Allianz, Estrella, Catalana, Winterthur, Nationale Nederlanden, Sanitas, AMA, Ascat, Aviva, Plus Ultra, Liberty, Grupo Asegurador la Caixa, Fraternidad-Muprespa, Asepeyo, Seguros Bilbao, AXA, etc.

En algunos de ellos hemos acordado la integración con una "quita" de la compensación económica por jubilación a los 65 regulada en el convenio sectorial, consistente en un máximo de 10 pagas con 30 años de servicio.

## **COMISIONES DEL CONVENIO**

El funcionamiento de las comisiones establecidas en el convenio ha sido desigual. Mientras que la comisión de Salud Laboral y el Observatorio apenas han desarrollado alguna labor, la Comisión Mixta ha desarrollado una intensa labor resolviendo las consultas recibidas, aprobando las sucesivas revisiones de las tablas salariales y especialmente el restablecimiento del Art. 58-A relativo a la Jubilación y que se hallaba en suspenso por imperativo legal. Las comisiones de Igualdad y Formación tienen una mención aparte en este balance.

## **COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS**

Durante este último período, los Comités de Empresa Europeos han mantenido su ritmo normal de actuación y funcionamiento, algunos han sido renovados y otros se han creado nuevos. El recorrido y la experiencia adquirida por los compañeros y compañeras que forman parte de estos importantes órganos, es fundamental y en ese sentido, debemos reconocer las carencias que han existido en la falta de coordinación de los mismos.

## **SEGREGACIÓN DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN**

### **Antecedentes:**

El artículo 32 de la LPRL (Ley 31/1995), y el artículo 22 del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997), habilitaban a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (en adelante MATEPSS) para desarrollar, para las empresas a ellas asociadas, las funciones como Servicios de Prevención Ajenos.

Por su parte, la Orden Ministerial de 22 de Abril de 1997 dispuso el régimen de funcionamiento de las MATEPSS en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales así como los diferentes





modos de financiación de las mismas, distinguiendo entre aquellas que se encuentran comprendidas en la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, financiadas con fondos públicos, de aquellas otras relativas a su actuación como servicio de prevención ajeno (en adelante SPA), que debían financiarse con fondos exclusivamente privados.

Por último, la Resolución de la Secretaría de Estado de Seguridad Social, de 22 de Diciembre de 1998 estableció los criterios a seguir para que las MATEPSS compensasen al sistema público por la utilización de los bienes de Seguridad Social en su actividad privada como SPA.

### **El proyecto de segregación:**

Tres elementos fueron los argumentados por el equipo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para justificar una modificación normativa que suponía la segregación de los Servicios de Prevención Ajenos de las Mutuas:

- La ausencia de desarrollo reglamentario del artículo 32 de la LPRL.
- La posición tanto del Tribunal de Cuentas como de la Intervención General de la Seguridad Social ante la necesidad de diferenciar con claridad entre la actividad preventiva que desarrollan las Mutuas dentro del ámbito de la Seguridad Social como entidades colaboradoras, y la que corresponde a su actuación voluntaria como servicios de prevención ajeno, acabando con la utilización de fondos de Seguridad Social en la prestación de estos servicios privados.
- El mandato normativo de que dichos Servicios de Prevención se desarrollen en las mismas condiciones que las aplicables a los demás servicios de prevención ajenos privados.

Desde que el 30 de Septiembre de 2004 llegó a nuestro poder el primer borrador de Real Decreto de Segregación, hasta que en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del día 26 de Enero de 2005, CC.OO expresó su conformidad con el proyecto de Real Decreto, hemos asistimos a un complejo proceso en el que confluían diferentes intereses, lo que ha exigido una resolución del Consejo Confederal de CC.OO., un denso calendario de negociaciones, y la convocatoria de movilizaciones como medida de presión.

El resultado obtenido fue el fruto del trabajo conjunto entre la Confederación, a través de la Secretaría de Medio Ambiente y Salud Laboral, y la Federación Estatal COMFIA, a través de la Secretaría de Acción Sindical y la Agrupación de seguros. Mediante esta coordinación hemos conseguido superar las muchas dificultades presentadas hasta llegar al éxito en nuestras reivindicaciones.

### **Posición de CC.OO ante el Proyecto de Real Decreto presentado por Seguridad Social:**

**1.** Los trabajadores y trabajadoras afectadas por la segregación debían mantenerse dentro del ámbito del actual Convenio Colectivo Sectorial y conservar sus condiciones laborales.

Después de un proceso de diálogo de casi tres meses con Seguridad Social, el 25 de Enero de 2005, Seguridad Social, Mutuas (con su Asociación como interlocutor), CC.OO y UGT alcanzamos un acuerdo que estableció que, una vez aprobado el Decreto de segregación citado, los firmantes iniciarían un proceso de negociación de un nuevo Convenio Colectivo del Sector de los Servicios de Prevención Ajenos, en cuyo ámbito queden incluidas las Sociedades de Prevención que van a constituir las Mutuas.

El Convenio tomará como base las condiciones laborales establecidas en el vigente Convenio Colectivo general de ámbito estatal para Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Hasta que entre en vigor el nuevo convenio, las relaciones laborales de los trabajadores de las Sociedades de Prevención resultado de la segregación, se regirán por el citado Convenio vigente. El acuerdo establecía la elaboración de un protocolo sectorial (firmado el 11 de Julio de 2005) que fija



las condiciones laborales para la segregación de la actividad de las mutuas. Además, en cada Mutua, se negociaría un acuerdo de segregación entre los representantes de los trabajadores y la dirección para la adscripción de trabajadores y trabajadoras que pasarían a la sociedad de prevención y la información económica que se aporta al expediente de segregación que finalmente deberá ser aprobado por Seguridad Social.

Asimismo, los trabajadores que pasan a la sociedad de prevención podrían optar con carácter preferente, hasta 31 de diciembre de 2007, a cubrir las vacantes o puestos de nueva creación en la mutua, siempre que cumplan los requisitos exigidos. Igualmente, los de la mutua podrán optar a las vacantes o puestos de nueva creación en la sociedad de prevención en las mismas condiciones.

El 22 de Junio de 2005 se constituyó una Comisión Mixta, auspiciada por la Dirección General de Ordenación, que estaba integrada por dos representantes de UGT, dos de CCOO y cuatro de AMAT, que realizó un seguimiento de los procesos de segregación y que debería emitir informe en los casos de desacuerdo en la negociación que se produciría el seno de cada Mutua.

En 24 de las 28 Mutuas existentes en aquel momento se alcanzó el acuerdo descrito anteriormente, con la excepción de Pakea, en la que fue preciso la emisión del Informe por parte de la Comisión Mixta y de Mutua Maz, que alcanzó finalmente el acuerdo con la mediación de la Comisión Mixta y las otras dos manifestaron su voluntad de cesar en la actividad.

## **2. Creación de Entidades "sin ánimo de lucro" y con limitaciones a la venta de cartera.**

El Real Decreto reconoció la propiedad de estas Sociedades a un socio único: la Mutua, a partir de un capital procedente del Patrimonio Histórico de ésta, afectado normativamente como tal al fin social de la entidad sin poderse derivar rendimientos o incrementos patrimoniales, por lo cual se hace operativamente imposible el reparto de beneficios para accionistas privados.

Conseguimos igualmente que el texto definitivo recogiera el sometimiento a obligaciones y limitaciones, que se especificarían en una norma de desarrollo que será resultado del diálogo con los Agentes Sociales, a las que estarán sujetos los terceros en supuestos de transmisiones de cartera.

Por esta vía pretendemos garantizar que en caso de venta de la cartera de una Sociedad de Prevención hacia otra entidad, la compradora sólo pueda ser otra Sociedad de Prevención de las mismas características, es decir, también resultado de la segregación de la actividad preventiva de una o varias Mutuas.

## **3. Otros avances del Real Decreto.**

- La Disposición transitoria sexta recoge una Garantía adicional para el personal, puesto que "Si durante un periodo de cinco años se produjera el cese por imperativo legal de las actividades que como SPA viniese desarrollando la Mutua a través de la correspondiente Sociedad de Prevención, la Mutua responderá subsidiariamente, con cargo a su patrimonio histórico y con cargo al patrimonio de la Seguridad Social adscrito, por este orden, de las obligaciones que se pudieran derivar respecto al personal cedido a la referida Sociedad, pudiendo optar por la readmisión dicho personal en la plantilla de la Mutua".
- La Intervención General de la Seguridad Social someterá a control financiero a estas entidades resultantes de la segregación.
- Se habilita a la Comisión de Control y Seguimiento de la Mutua a conocer los criterios de actuación de la Mutua a través de la Sociedad de Prevención, siendo informadas de la gestión y pudiendo hacer propuestas.

### **Situación actual:**

El 10 de Junio de 2005, el Consejo de Ministros aprobó el RD 688/2005. El nuevo texto, en contraposición con el anterior, modificaba el art. 13 del Reglamento General de Colaboración de las MATEPSS (RD 1993/1995, de 7 de diciembre), dando la posibilidad de cesar en la actividad u optar por realizar las funciones de Servicio de Prevención Ajeno a través de una de las siguientes modalidades:



- a) Por medio de una sociedad anónima o de responsabilidad limitada denominada Sociedad de Prevención, cuyo proceso de constitución, transmisión de la actividad y funcionamiento no difiere del previsto en el texto del proyecto anterior.
- b) Directamente por la Mutua, a través de una organización específica e independiente de la correspondiente a las funciones y actividades de colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

Si se optaba por la opción a) se permitía la utilización de bienes muebles e inmuebles adscritos a la colaboración en la gestión de la seguridad social, con la consiguiente compensación de costes a precios de mercado, durante un periodo transitorio que puede llegar, en casos excepcionales, hasta un máximo de 8 años.

Por contra, si la opción elegida era la b) sería igualmente preceptivo la autorización de la Dirección General de Ordenación a través de la tramitación de un expediente administrativo y desaparece la posibilidad de utilizar los medios materiales e inmateriales adscritos a la colaboración en la gestión de la seguridad social, en el plazo máximo de un año desde la obtención de la autorización.

26 de las 28 Mutuas existentes, solicitaron la continuidad de la actividad a través de una sociedad de prevención, y de ellas, 25 obtuvieron la autorización condicionada al informe definitivo de la Intervención General y de la Tesorería General de la Seguridad Social. Por su parte, Fimac y Mutua de Ceuta optaron por el cese de la actividad.

Con la aprobación, el 28 de Diciembre de 2005, de la Orden Ministerial 4053/2005, que desarrolla el RD 688/2005, entramos en la recta final de los procesos de segregación. Las Mutuas que habían obtenido la autorización para continuar con la actividad preventiva a través de una sociedad de prevención disponían de dos meses para realizar la transmisión. Igualmente, aquellas que no obtuvieran la autorización o se les autorice el cese, deberán liquidar la actividad en el plazo máximo de dos meses.

Hoy por hoy, existen 20 sociedades de prevención, consecuencia de los procesos de fusión y absorción que han experimentados las Matepss en los últimos años y que obligan a la agrupación de sus correspondientes sociedades.



# SECRETARÍA DE LA MUJER

El balance del trabajo realizado por la Secretaría de la Mujer y la Igualdad de Oportunidades en el periodo de los cuatro últimos años que van desde la anterior Conferencia de la Agrupación Estatal de Seguros se puede dividir en cuatro aspectos:

**1.-** Introducción de medidas de conciliación en el Convenio General de Seguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, firmado el 30 de septiembre de 2004:

- Reducción de una hora diaria hasta los 9 meses o acumulación de dicha reducción en un permiso retribuido de 15 días laborables.
- Reducción de un mínimo del 25% de jornada por cuidado de un menor de hasta 10 años de edad.
- Tratamiento de las excedencias según lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Permiso paternal de 30 días sin sueldo y 60 días para adopción o acogimiento en el extranjero.
- Protección de la maternidad según lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En relación a los dos últimos aspectos, es importante señalar que con fecha 24 de marzo de 2007, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en la que se reconocen nuevos derechos, introduciendo algunos cambios en sendas leyes señaladas.

Se consolida la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo creada en el anterior Convenio Estatal de Seguros y Mutuas de Accidentes 2000-2003.

En el último Convenio de la Mediación en Seguros Privados se recogen transposiciones y remisiones a las leyes de referencia respecto a derechos y permisos derivados de la maternidad, paternidad y conciliación de la vida familiar y laboral.

**2.-** En varios convenios de empresa se han introducido mejoras y avances respecto al Convenio Estatal, destacando AXA, ALLIANZ, MAPFRE y WINTERTHUR.

**3.-** Con fecha 12 de diciembre de 2006 se realizó una jornada sobre la Ley de Igualdad y la valoración de su impacto en las empresas del sector, organizadas por la Comisión de Igualdad de Oportunidades, en la que COMFIA-CCOO participa junto a UGT, UNESPA y AMAT.

Las principales conclusiones que se alcanzaron en dicha jornada fueron:

- Es necesario que las empresas no realicen prácticas discriminatorias a la hora de la contratación.
- Adopción de medidas que favorezcan la promoción de las mujeres en aquellos puestos de responsabilidad en los que se encuentren infrarepresentadas.
- Adopción de medidas que permitan una real y efectiva conciliación de la vida laboral y personal.
- Establecer protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual en las empresas.

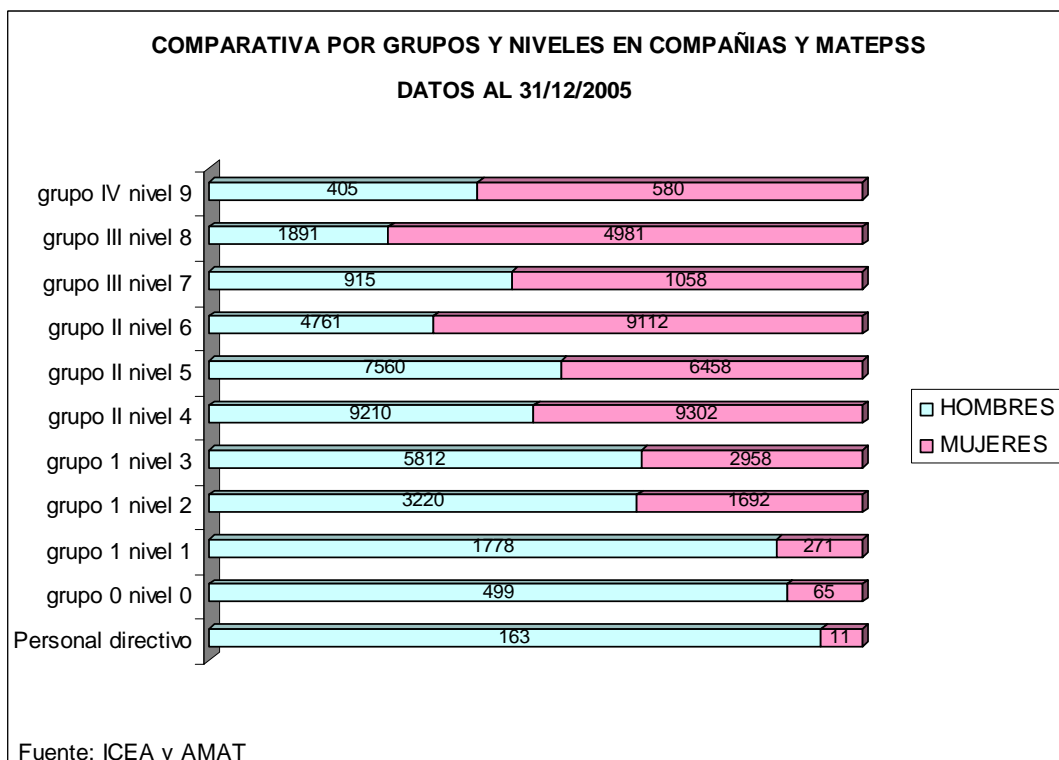
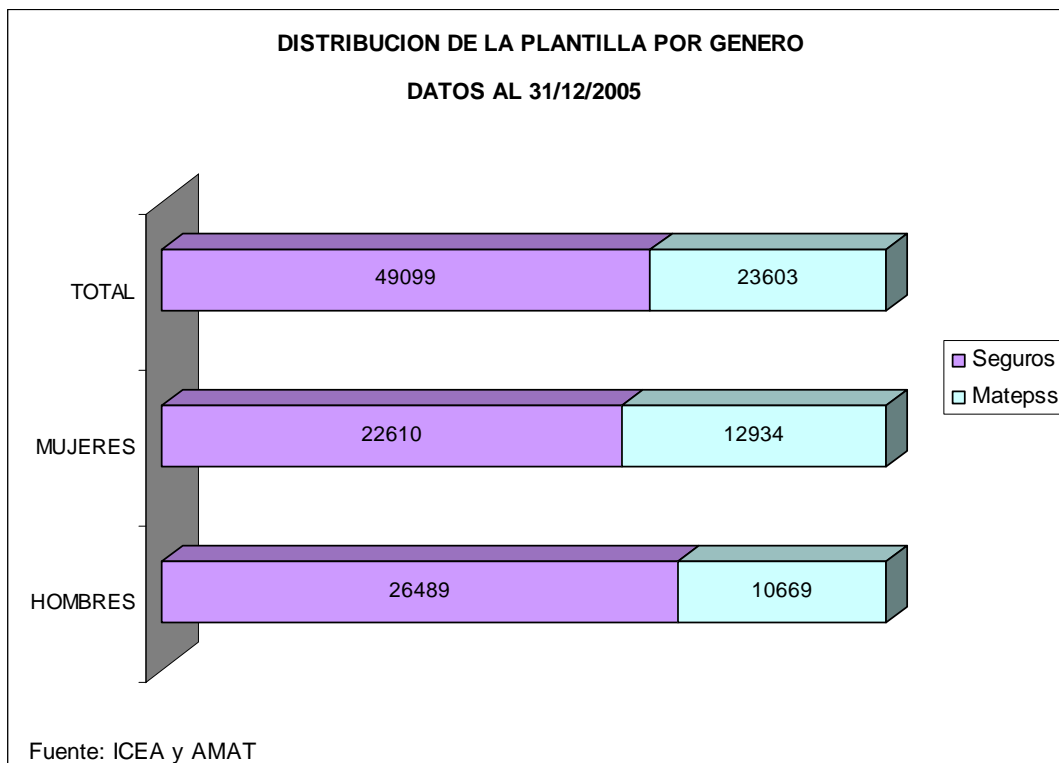
**4.-** Durante el periodo de vigencia del Convenio 2003-2007 se realizaron reuniones anuales de la Comisión de Igualdad de la Agrupación Estatal de Seguros que permitió, entre otras cuestiones, la elaboración de las propuestas sobre Igualdad presentadas para en la negociación del Convenio estatal vigente y que finaliza su vigencia el próximo 31 de diciembre.

A continuación, mostramos algunas de las conclusiones que hemos podido obtener de los datos analizados:

- Las promociones realizadas en Compañías de Seguros ha sido de 1308 de los que 668 son hombres y 640 mujeres; en Mutuas de Accidentes el número total es de 599 de los que 291 han correspondido a hombres y 308 a mujeres.



- El índice de promociones está bastante igualado siendo en Compañías de Seguros del 5,18% y en MATEPSS del 4,98%.
- Tipos de contrato: en Compañías de Seguros el 94,5% tiene contrato indefinido (hombres 52,84% y mujeres 41,66%) y el 5,5% contratos temporales, de los cuales un 2,13% corresponde a hombres y un 3,37% a mujeres. En las MATEPSS los contratos indefinidos alcanzan el 89,63% correspondiendo un 42,05% a hombres y un 47,59% a mujeres; en este último subsector la temporalidad es de un 10,30%, correspondiendo un 3,15% a hombres y un 7,21% a mujeres.





# FORMACIÓN

El aprendizaje permanente es un elemento vital en la estrategia del empleo y uno de los objetivos claves en el ámbito de la Unión Europea. Para responder a los cambios económicos y sociales fruto de la mundialización y con el fin de reforzar el empleo, la reforma económica y la cohesión social parte de una inversión en el conocimiento.

En nuestro país, el actual modelo de formación continua, se ha desarrollado en el marco de los II y III Acuerdos Nacionales, que han supuesto un impulso importante de la formación, así como la reforma realizada por el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, que ofrece un balance positivo y muestra un importante crecimiento de los planes de formación realizados, de los trabajadores formados y del presupuesto dedicado a la formación. Entre los principios que se enumeran en su artículo 3º podemos destacar la transparencia, la calidad, la eficacia, así como el derecho a la formación profesional para el empleo, su carácter gratuito y la igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma.

Desde la Secretaría de Formación de Comfia CC.OO., se realizó una proyección para la realización de los Planes de Formación de los años 2003 al 2006, con la voluntad de seguir impulsando la mejora y la eficacia del subsistema de Formación continua y del desarrollo de las propuestas que respeten los derechos de los trabajadores.

En el año 2003 se considero procedente prorrogar las normas que rigieron la convocatoria 2002, con el fin de evitar los perjuicios que el retraso de la publicación del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, podría ocasionar en la financiación y la ejecución.

En los siguientes años 2004, 2005 y 2006, se crea un nuevo sistema, por el que se regula el subsistema de Formación continua, basado en tres ideas fundamentales:

- Se da entrada a las Comunidades Autónomas en la gestión del nuevo sistema, integrándolas en una nueva Fundación que sustituye a la actual Fundación Tripartita.
- Se abandona el actual sistema de subvenciones para la empresa. Desde el 2004 las empresas se descuentan de su cuota a la Seguridad Social, parte de la inversión realizada en Formación Continua.
- Los agentes sociales podrán mantener sus programas formativos a través de la suscripción de Contratos Programas con el INEM, previo informe de la Fundación y atendiendo a las necesidades detectadas en la Negociación Colectiva.

Este nuevo sistema intenta reforzar la solidaridad con las empresas de menor tamaño y se incorporan medidas de apoyo a las Pymes, en cuantía y ayudas para la organización de la formación, a la vez que se mantiene la cofinanciación por parte de las empresas, lo que contribuye a una mayor inversión formativa que llegue a equipararnos con la Unión Europea.

Se mantiene y desarrolla la relación entre Formación Continua y la Negociación Colectiva Sectorial, para poder planificar y decidir la formación necesaria, con el objetivo de mantener y mejorar el empleo.

Y se consolida la participación de la Representación Legal de los Trabajadores en las empresas en relación con la planificación de la formación.

En los cuadros que presentamos a continuación podemos apreciar como se ha desarrollado la Formación Continua durante estos cuatro últimos años, por acciones formativas, número de hombres y mujeres participantes, así como la Comunidad Autónoma a la que pertenecen.



<b>AÑO 2003</b>				
<b>ACCIONES FORMATIVAS</b>	<b>PARTICIPANTES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>
ATENCIÓN AL CLIENTE Y CALIDAD DE SERVICIO	13	6	7	CASTILLA-LEON
BASES DE DATOS CON ORDENADOR	15	9	6	MADRID
CREACIÓN DE PÁGINA WEB	14	7	7	MADRID
ECDL	40	35	5	TODAS LAS CC.AA.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA INFORMATIZADA	15	10	5	ARAGÓN
HABILIDADES: GESTIÓN DE LAS PERSONAS	7	6	1	MADRID
HABILIDADES: RELACIÓN CLIENTE	15	7	8	MADRID
HOJA DE CÁLCULO	11	5	6	MADRID
INGLES TODOS NIVELES /I- II- III- NEGOCIOS	159	72	87	TODAS LAS CC.AA.
INTELIGENCIA EMOCIONAL	30	8	22	MADRID
INTERNET	59	24	35	TODAS LAS CC.AA.
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/ BASICO	22	15	7	C.LEÓN Y MADRID
TÉCNICAS Y HABILIDADES EN LA GESTION	16	8	8	MADRID
TECNOLOGÍA INFORMATICA APLICADA	30	16	14	C.MANCHA- CATALUÑA
<b>TOTALES</b>	<b>446</b>	<b>228</b>	<b>218</b>	

<b>2004-2005</b>				
<b>ACCIONES FORMATIVAS</b>	<b>PARTICIPANTES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>
ATENCIÓN Y GESTIÓN COMERCIAL AL CLIENTE	43	32	11	MADRID
CONTABILIDAD	19	14	5	MADRID
EL FORMADOR Y SU FUNCIÓN EN LAS ORGANIZACIONES	25	13	12	TODAS LAS CC.AA.
ESTRATEGIAS EFICACES DE VENTA	34	11	23	TODAS LAS CC.AA.
GESTIÓN DE BASE DE DATOS Y HOJA CALCULO EXCEL XP	244	140	104	TODAS LAS CC.AA.
GESTIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA	14	8	6	TODAS LAS CC.AA.
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	53	25	28	TODAS LAS CC.AA.
INGLES TODOS LOS NIVELES	305	188	117	TODAS LAS CC.AA.
INTELIGENCIA EMOCIONAL	23	18	5	MADRID
INTERNET Y LA NUEVA ECONOMÍA	101	61	40	TODAS LAS CC.AA.
MICROSOFT POWER POINT Y OFIMÁTICA	58	36	22	TODAS LAS CC.AA.
PRESENTACIONES EXITOSAS Y EFECTIVAS	26	12	14	TODAS LAS CC.AA.
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	18	12	6	MADRID
PROCESADOR DE TEXTOS: WORD XP	82	53	29	TODAS LAS CC.AA.
PROGRAMA DE DESARROLLO DE HABILIDADES	23	14	9	TODAS LAS CC.AA.
PROGRAMA DE DIRECCIÓN Y LIDERAZGO DE EQUIPOS	22	8	14	TODAS LAS CC.AA.
<b>TOTALES</b>	<b>1090</b>	<b>645</b>	<b>445</b>	

El contrato Programa del 2004 se prorrogó durante 2005, lo que supuso un mayor incremento de participantes y poder realizar nuevas Acciones Formativas, como "Gestión Comercial, Satisfacción al Cliente, Gestión Económica y Financiera, Gestión Administración del Tiempo, Programa de Desarrollo de Habilidades", entre otras.

<b>AÑO 2006</b>				
<b>ACCIONES FORMATIVAS</b>	<b>PARTICIPANTES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>
ANÁLISIS DE PROBLEMAS	31	26	5	TODAS LAS CC.AA.
ATENCIÓN AL PACIENTE Y CALIDAD ASISTENCIAL	45	37	8	TODAS LAS CC.AA.
CALIDAD DE SERVICIO Y ATENCIÓN TELEFÓNICA	106	81	25	TODAS LAS CC.AA.
ESTRATEGIA DE MARKETING Y COMUNICACIÓN	74	44	30	TODAS LAS CC.AA.
FINANZAS PARA NO FINANCIEROS	44	30	14	TODAS LAS CC.AA.
FRANCÉS	39	25	14	TODAS LAS CC.AA.
GESTIÓN DE PROYECTOS	18	15	3	TODAS LAS CC.AA.
GESTIÓN EMPRESARIAL Y DE RRHH	68	52	16	TODAS LAS CC.AA.
HABILIDADES DE DIRECCIÓN Y MANDO-TRABAJO EN EQUIPO	60	35	25	TODAS LAS CC.AA.
INGLÉS - TODOS LOS NIVELES	174	119	55	TODAS LAS CC.AA.
INTELIGENCIA EMOCIONAL	5	1	4	TODAS LAS CC.AA.
ISO 14000 GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL / CALIDAD AMBIENTAL.	29	15	14	TODAS LAS CC.AA.
MICROSOFT :ACCESS - EXCEL 2000 Y PHOTOSHOP	64	47	17	TODAS LAS CC.AA.
OFIMÁTICA	322	131	191	TODAS LAS CC.AA.
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y BÁSICO RIESGOS.	52	30	22	TODAS LAS CC.AA.
SEGUROS Y PREVISIÓN SOCIAL	47	32	15	TODAS LAS CC.AA.
TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN EN LA VENTA	162	109	53	TODAS LAS CC.AA.
TÉCNICO SUPERIOR PRL Y BÁSICO DE RIESGOS	25	14	11	TODAS LAS CC.AA.
<b>TOTALES</b>	<b>1365</b>	<b>843</b>	<b>522</b>	

El incremento de la participación en 2006 fue debido al diseño, gestión y desarrollo de planes de formación y de acciones formativas presenciales, a distancia con o sin apoyo e-learning y mixtas.

A continuación presentamos una serie de gráficos, basados en los cuadros anteriores, por porcentajes de participación "mujeres y hombres", por participación en acciones formativas y años.

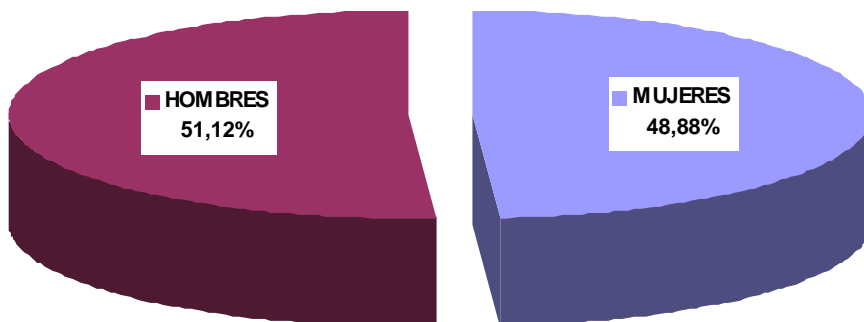




**AÑO 2003**

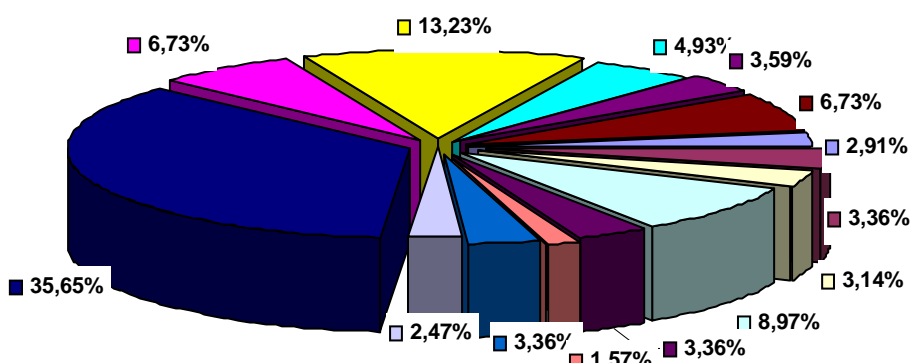
**Gráfico 1.1 Porcentajes de participación, Mujeres y Hombres**

**AÑO 2003 PORCENTAJES DE PARTICIPACIÓN**



**Gráfico 1.2 Porcentajes de participación en acciones formativas.**

**2003 PORCENTAJES PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS**

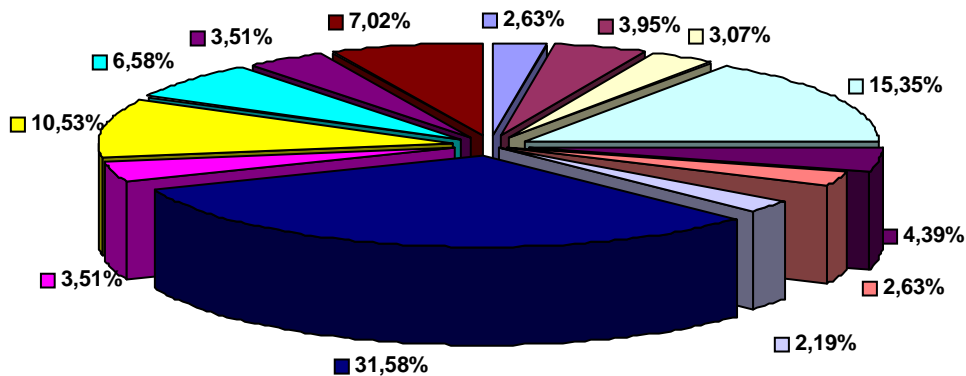


- |  |   |
|--|---|
| ■ ATENCION AL CLIENTE Y CALIDAD DE SERVICIO  | ■ BASES DE DATOS CON ORDENADOR            |
| ■ CREACION DE PAGINA WEB                     | ■ ECDL                                    |
| ■ GESTION ADMINISTRATIVA INFORMATIZADA       | ■ HABILIDADES: GESTION DE LAS PERSONAS    |
| ■ HABILIDADES: RELACION CLIENTE              | ■ HOJA DE CALCULO                         |
| ■ INGLES TODOS NIVELES /I- II- III- NEGOCIOS | ■ INTELIGENCIA EMOCIONAL                  |
| ■ INTERNET                                   | ■ PREVENCION DE RIESGOS LABORALES/ BASICO |
| ■ TECNICAS Y HABILIDADES EN LA GESTION       | ■ TECNOLOGIA INFORMATICA APLICADA         |



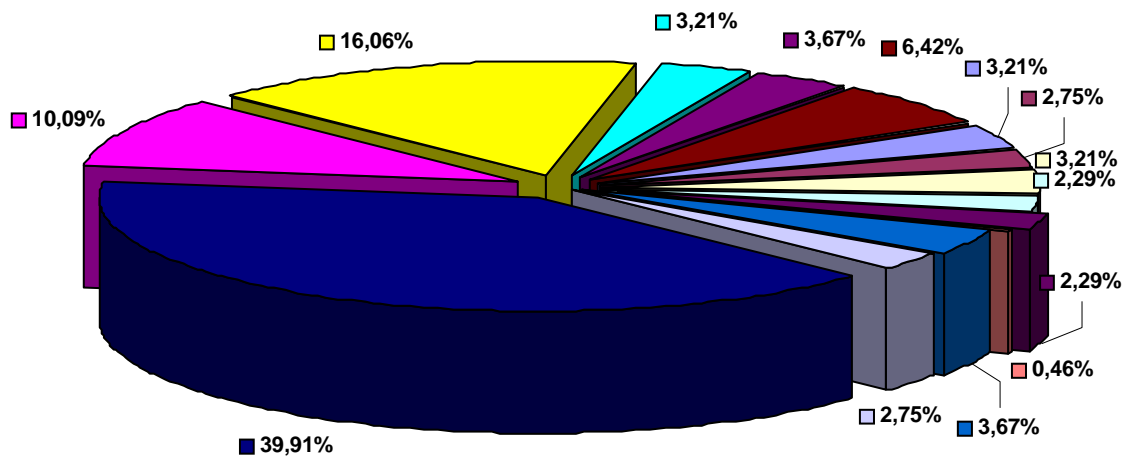
Gráfico 1.3 Porcentajes de participación, mujeres y hombres.

2003 MUJERES



■ ATENCION AL CLIENTE Y CALIDAD DE SERVICIO	■ BASES DE DATOS CON ORDENADOR
■ CREACION DE PAGINA WEB	■ ECDL
■ GESTION ADMINISTRATIVA INFORMATIZADA	■ HABILIDADES: GESTION DE LAS PERSONAS
■ HABILIDADES: RELACION CLIENTE	■ HOJA DE CALCULO
■ INGLES TODOS NIVELES /I- II- III- NEGOCIOS	■ INTELIGENCIA EMOCIONAL
■ INTERNET	■ PREVENCION DE RIESGOS LABORALES/ BASICO
■ TECNICAS Y HABILIDADES EN LA GESTION	■ TECNOLOGIA INFORMATICA APLICADA

2003 HOMBRES



■ ATENCION AL CLIENTE Y CALIDAD DE SERVICIO	■ BASES DE DATOS CON ORDENADOR
■ CREACION DE PAGINA WEB	■ ECDL
■ GESTION ADMINISTRATIVA INFORMATIZADA	■ HABILIDADES: GESTION DE LAS PERSONAS
■ HABILIDADES: RELACION CLIENTE	■ HOJA DE CALCULO
■ INGLES TODOS NIVELES /I- II- III- NEGOCIOS	■ INTELIGENCIA EMOCIONAL
■ INTERNET	■ PREVENCION DE RIESGOS LABORALES/ BASICO
■ TECNICAS Y HABILIDADES EN LA GESTION	■ TECNOLOGIA INFORMATICA APLICADA



## AÑO 2004-2005

Gráfico 1.4. Porcentajes de participación, Mujeres y Hombres.

AÑOS 2004-2005 PORCENTAJES DE PARTICIPACIÓN

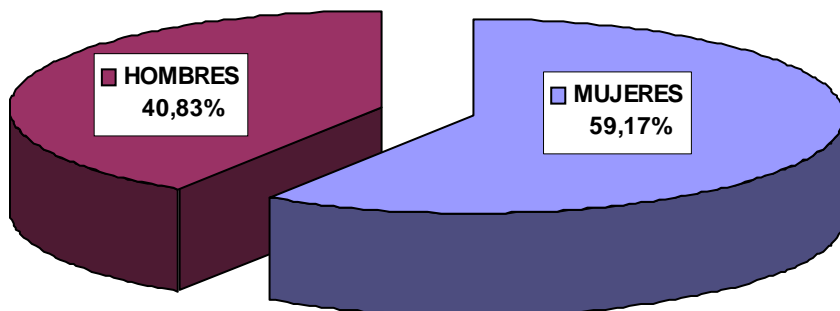
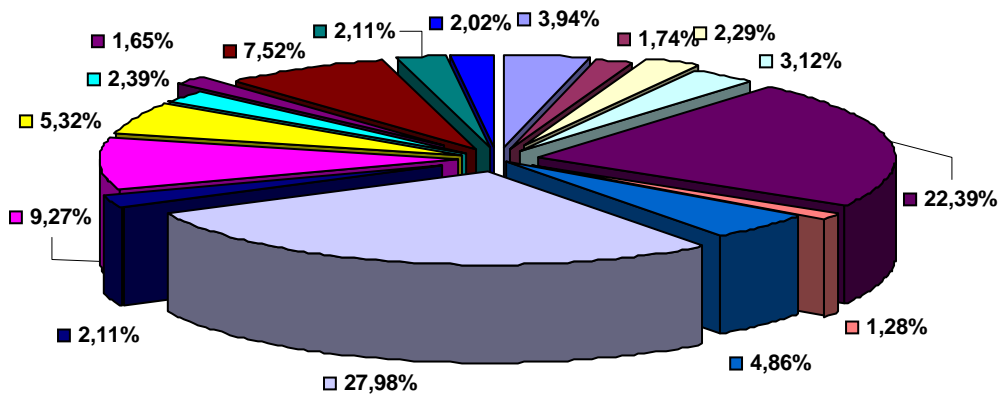


Gráfico 1.5 Porcentajes de participación en acciones formativas.

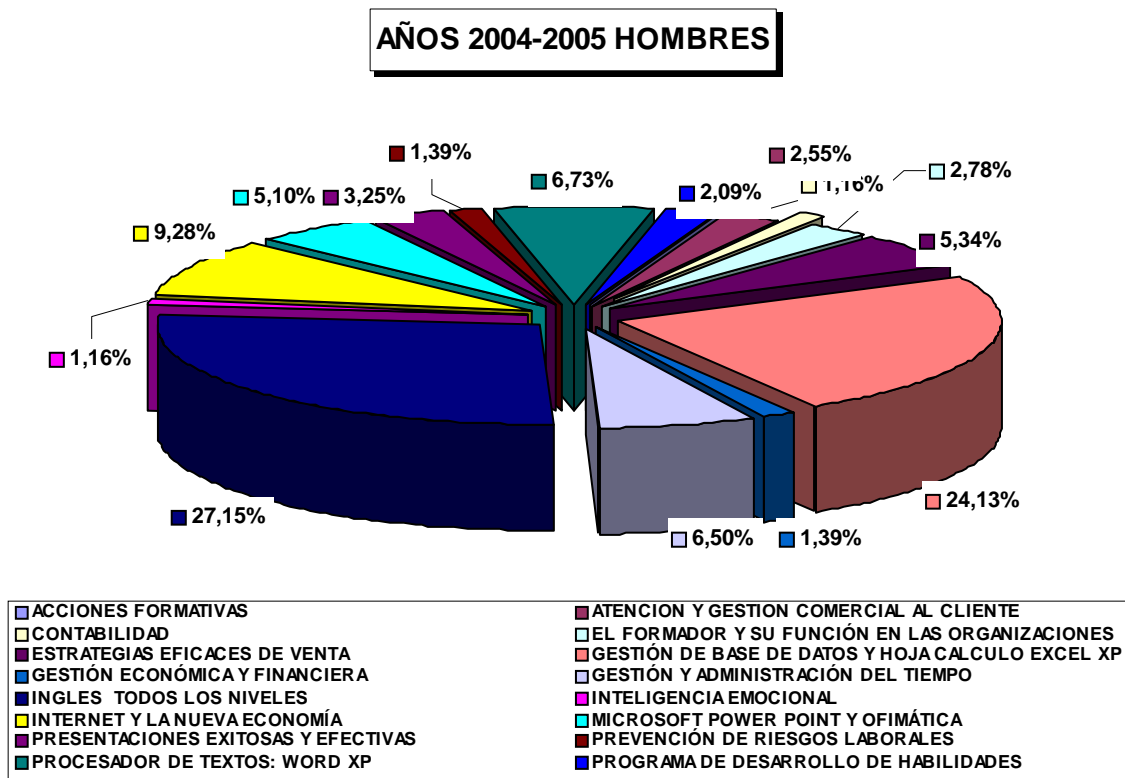
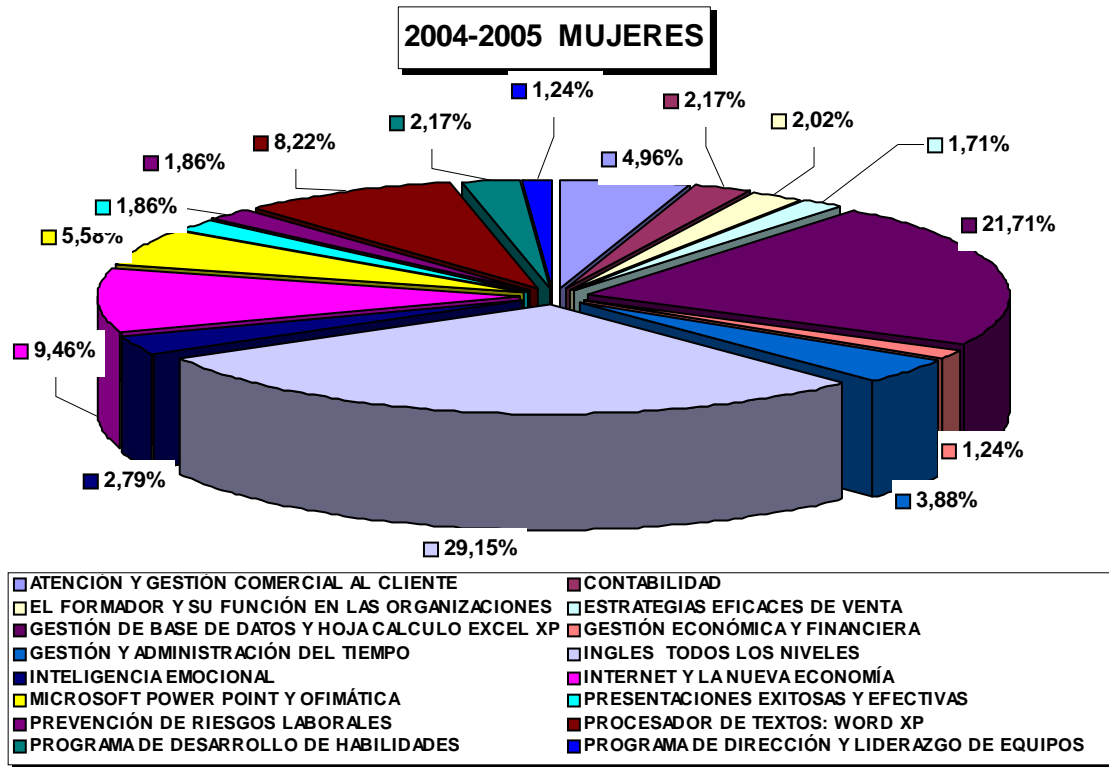
2004-2005 PORCENTAJES PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS



ATENCIÓN Y GESTIÓN COMERCIAL AL CLIENTE	CONTABILIDAD
EL FORMADOR Y SU FUNCIÓN EN LAS ORGANIZACIONES	ESTRATEGIAS EFICACES DE VENTA
GESTIÓN DE BASE DE DATOS Y HOJA CALCULO EXCEL XP	GESTIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	INGLES TODOS LOS NIVELES
INTELIGENCIA EMOCIONAL	INTERNET Y LA NUEVA ECONOMÍA
MICROSOFT POWER POINT Y OFIMÁTICA	PRESENTACIONES EXITOSAS Y EFECTIVAS
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PROCESADOR DE TEXTOS: WORD XP
PROGRAMA DE DESARROLLO DE HABILIDADES	PROGRAMA DE DIRECCIÓN Y LIDERAZGO DE EQUIPOS



Gráfico 1.6. Porcentajes de participación, mujeres y hombres.

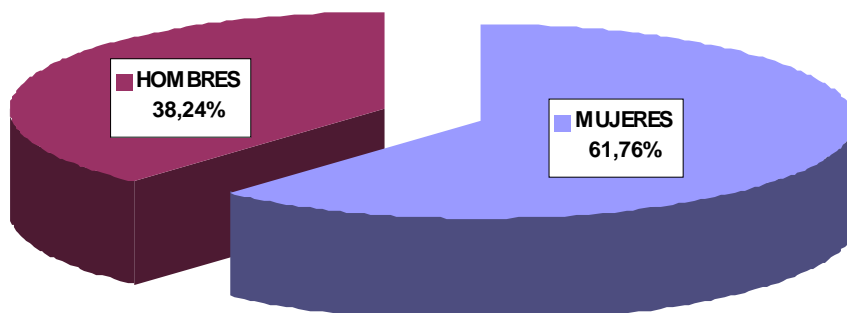




**AÑO 2006**

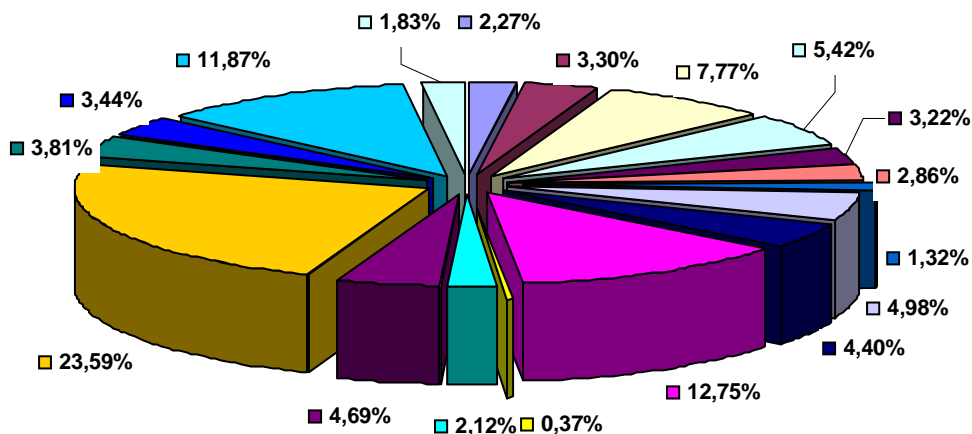
**Gráfico 1.7. Porcentajes de participación, Mujeres y Hombres.**

**AÑO 2006 - PORCETANJES DE PARTICIPACIÓN**



**Gráfico 1.8. Porcentajes de participación en acciones formativas.**

**AÑO 2006 PORCENTAJES PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS**

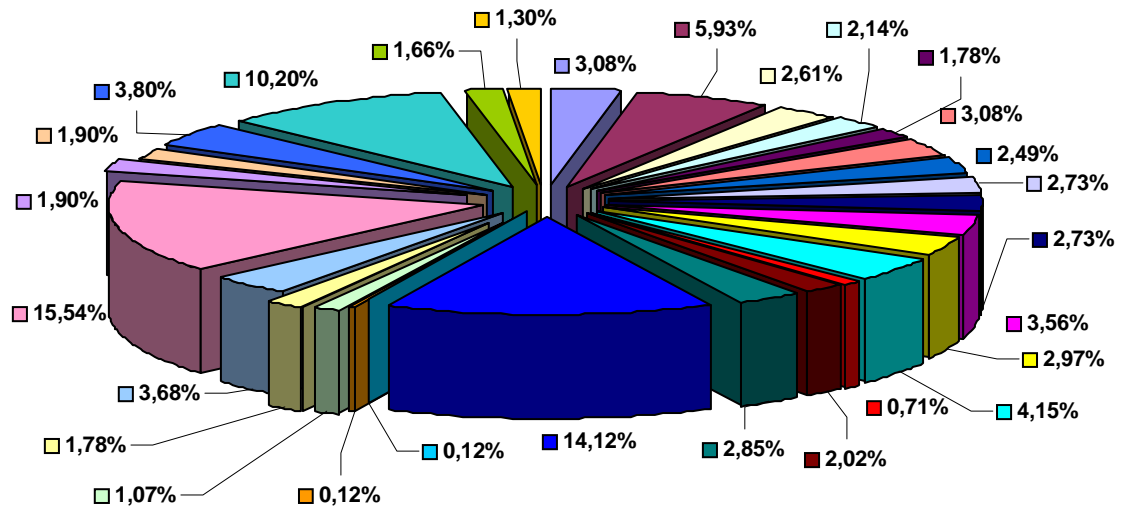


ANÁLISIS DE PROBLEMAS	ATENCIÓN AL PACIENTE Y CALIDAD ASISTENCIAL
CALIDAD DE SERVICIO Y ATENCIÓN TELEFÓNICA	ESTRATEGIA DE MARKETING Y COMUNICACIÓN
FINANZAS PARA NO FINANCIEROS	FRANCÉS
GESTIÓN DE PROYECTOS	GESTIÓN EMPRESARIAL Y DE RRHH
HABILIDADES DE DIRECCIÓN Y MANDO-TRABAJO EN EQUIPO	INGLES - TODOS LOS NIVELES
INTELIGENCIA EMOCIONAL	ISO 14000 GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL / CALIDAD M AMB.
MICROSOFT :ACCESS EXCEL 2000 Y PHOTOSHOP	OFIMÁTICA
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y BÁSICO RIESG.	SEGUROS Y PREVISIÓN SOCIAL
TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN EN LA VENTA	TÉCNICO SUPERIOR PRL Y BÁSICO DE RIESGOS



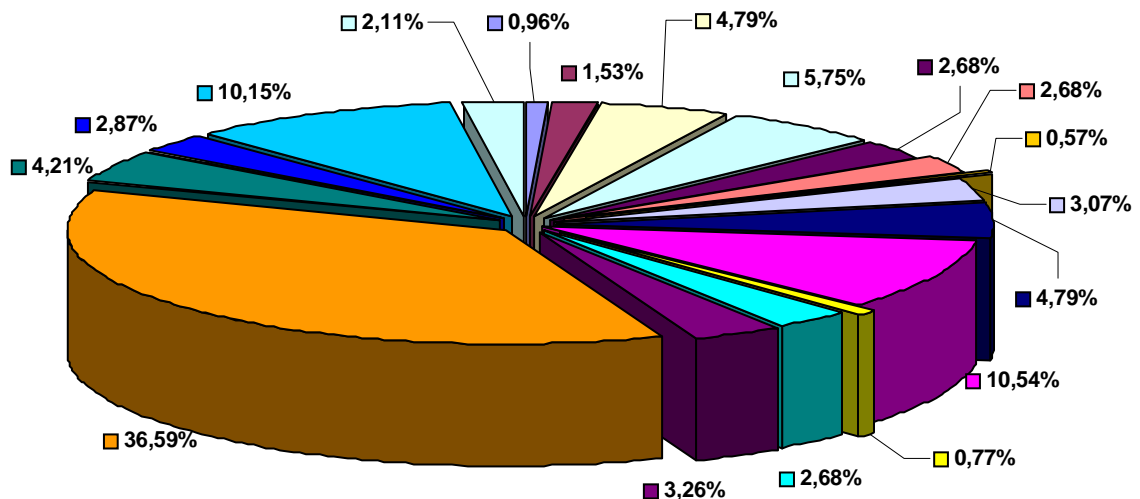
Gráfico 1.9. Porcentajes de participación, mujeres y hombres.

2006- MUJERES



- |  |   |
|--|---|
| ANÁLISIS DE PROBLEMAS                              | ATENCIÓN AL PACIENTE Y CALIDAD ASISTENCIAL        |
| CALIDAD DE SERVICIO Y ATENCIÓN TELEFÓNICA          | ESTRATEGIA DE MARKETING Y COMUNICACIÓN            |
| FINANZAS PARA NO FINANCIEROS                       | FRANCÉS   |
| GESTIÓN DE PROYECTOS                               | GESTIÓN EMPRESARIAL Y DE RRHH                     |
| HABILIDADES DE DIRECCIÓN Y MANDO-TRABAJO EN EQUIPO | INGLES - TODOS LOS NIVELES                        |
| INTELIGENCIA EMOCIONAL                             | ISO 14000 GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL / CALIDAD M AMB. |
| MICROSOFT :ACCESS EXCEL 2000 Y PHOTOSHOP           | OFIMÁTICA   |
| PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y BÁSICO RIESG.    | SEGUROS Y PREVISIÓN SOCIAL                        |

2006- HOMBRES

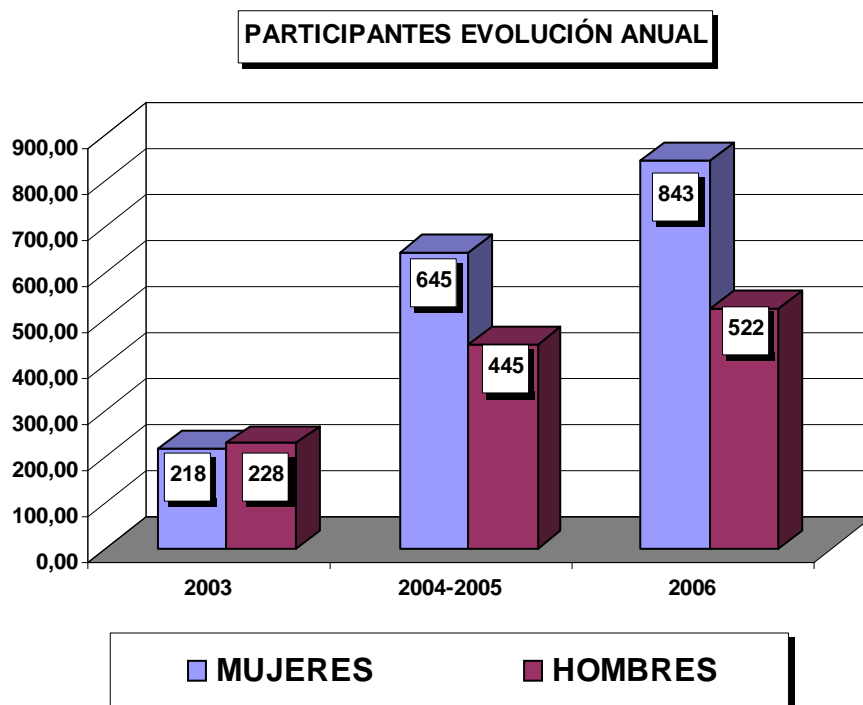


- |  |   |
|--|---|
| ANÁLISIS DE PROBLEMAS                              | ATENCIÓN AL PACIENTE Y CALIDAD ASISTENCIAL        |
| CALIDAD DE SERVICIO Y ATENCIÓN TELEFÓNICA          | ESTRATEGIA DE MARKETING Y COMUNICACIÓN            |
| FINANZAS PARA NO FINANCIEROS                       | FRANCÉS   |
| GESTIÓN DE PROYECTOS                               | GESTIÓN EMPRESARIAL Y DE RRHH                     |
| HABILIDADES DE DIRECCIÓN Y MANDO-TRABAJO EN EQUIPO | INGLES - TODOS LOS NIVELES                        |
| INTELIGENCIA EMOCIONAL                             | ISO 14000 GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL / CALIDAD M AMB. |
| MICROSOFT :ACCESS EXCEL 2000 Y PHOTOSHOP           | OFIMÁTICA   |
| PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y BÁSICO RIESG.    | SEGUROS Y PREVISIÓN SOCIAL                        |
| TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN EN LA VENTA               | TÉCNICO SUPERIOR PRL Y BÁSICO DE RIESGOS          |



**Gráfico 1.10. Comparativa de participación 2003-2004-2005-2006.**

**PARTICIPANTES: MUJERES Y HOMBRES**



**Gráfico 1.11. Financiación.**

