

1



2

3

4

5

# 2º Congreso COMFIA ARAGON

6

7

*Zaragoza, 15 de Noviembre de 2005*

8

9

10

11

12

## DOCUMENTOS CONGRESUALES

13

14

15

16

17

18

19

20

*Federación de Servicios*

21

*Financieros y Administrativos de CC.OO. de Aragón*

22



1  
2 **INDICE**

3  
4 **Presentación**

5  
6 **INFORME GENERAL**

7

8 **1. Introducción** ..... 9

9

10 **2. Organos de dirección** ..... 11

11

12 2.1. Secretaría General ..... 11

13 2.2. Secretariado ..... 11

14 2.3. Ejecutiva ..... 11

15

16 **3. Areas de trabajo** ..... 12

17

18 **3.1. Organización** ..... 12

19 3.1.1. Introducción ..... 12

20 3.1.2. Afiliación en Aragón ..... 12

21 3.1.3. Elecciones Sindicales y delegados ..... 13

22 3.1.4. Información ..... 13

23 3.1.5. Administración ..... 14

24 3.1.6. Finanzas ..... 14

25 3.1.7. Atención al despacho de COMFIA Aragón ..... 15

26 3.1.8. Contrataciones ..... 15

27

28 **3.2. Acción Sindical** ..... 16

29

30 3.2.1. La Negociación colectiva en Aragón ..... 16

31 3.2.2. La extensión sindical ..... 17

32 3.2.3. La gestión sindical ..... 18

33 3.2.4. Los conflictos en el sector ..... 18

34

35 **3.2.5. Formación** ..... 19

36 **3.2.6. Salud Laboral** ..... 20

37 **3.2.7. Mujer** ..... 21

38

39 **3.3. Asesoría Jurídica** ..... 22

40

41 **4. Agrupaciones** ..... 22

42

43 **4.1. Banca** ..... 22

44 **4.2. Ahorro** ..... 25

45 **4.3. Rurales** ..... 26

46 **4.4. Seguros** ..... 27

47 **4.5. Telemarketing** ..... 29

48 **4.6. N.T.I.** ..... 30

49

1			
2	<b>5. Sindicatos Provinciales</b>	.....	31
3			
4	<b>5.1. COMFIA Huesca</b>	.....	31
5	<b>5.2. COMFIA Teruel</b>	.....	33
6	<b>5.3. COMFIA Zaragoza</b>	.....	34
7			
8	<b>6. Secciones Sindicales y Delegados</b>	.....	35
9			
10	6.1. Secciones Sindicales	.....	35
11	6.2. Delegados	.....	35
12			
13	<b>7. Conclusiones</b>	.....	36
14			
15	<b>PROGRAMA DE ACCION PARA ARAGON</b>		
16			
17	1. Seguir creciendo en la afiliación	.....	41
18	2. Ir ganando representatividad sindical en las empresas	.....	43
19	3. Dinamizar los órganos de dirección	.....	45
20	4. Dinamizar los Sindicatos de Huesca y Teruel	.....	47
21	5. Coordinar y hacer más participativas las áreas de trabajo	.....	50
22	6. Mejorar la gestión de nuestra organización	.....	53
23	7. La acción sindical en los sectores constituidos como Agrupaciones ..	.....	56
24	8. La acción sindical en las empresas de servicios administrativos .....	.....	63
25	9. Incorporación de los jóvenes como delegados sindicales.....	.....	66
26	10. Atención a los prejubilados	.....	69
27			
28	<b>LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE COMFIA ARAGON</b>		
29			
30	1. Secciones Sindicales	.....	73
31	2. Agrupaciones	.....	73
32	3. Sindicatos Provinciales	.....	74
33			
34	<b>LOS ORGANOS DE DIRECCION</b>		
35			
36	1. El Congreso	.....	75
37	2. El Consejo	.....	75
38	3. La Ejecutiva	.....	76
39	4. El Secretariado	.....	76
40	5. El Secretario General	.....	76
41	6. Los Organos de Garantía y Control	.....	76
42			
43			
44			
45			

1  
2 **PRESENTACION DE LOS DOCUMENTOS CONGRESUALES**

3  
4 El Congreso es el máximo órgano deliberante y decisorio de la Federación de Servicios  
5 Financieros y Administrativos de CC.OO. de Aragón.

6  
7 De acuerdo con las normas congresuales confederales de CC.OO. y de COMFIA  
8 Estatal, cada cuatro años debemos convocar el Congreso, en los ámbitos territoriales en  
9 que estamos organizados.

10  
11 La Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA)  
12 aprobó en la Ejecutiva de fecha 9 de marzo del 2005 que el 2º Congreso de COMFIA  
13 Estatal, se realizase los días 10 al 13 de mayo del 2006 en Las Palmas de Gran Canaria.

14  
15 Por nuestra parte, la Ejecutiva de COMFIA Aragón de fecha 23 de junio del 2005, como  
16 máximo órgano de dirección constituido, y teniendo en cuenta que el mandato del  
17 primer congreso, finalizaba en Octubre del 2005, acordó que el 2º Congreso de  
18 COMFIA Aragón, se realizara en 15 de noviembre en Zaragoza.

19  
20 Para desarrollar este proceso congresual, al 2º Congreso de Aragón, en la Ejecutiva,  
21 aprobamos las normas que regularan las asambleas congresuales a realizar en Zaragoza,  
22 Huesca y Teruel, así como en las empresas de más de 25 afiliados y en los sectores en  
23 que está dividida nuestra organización de COMFIA.

24  
25 Los Congresos, deben ser un alto en el camino, que nos obligue al conjunto de la  
26 organización a evaluar la organización que tenemos, analizar lo que hemos hecho, las  
27 herramientas que tenemos, definir como podemos mejorarlo y elegir a los órganos de  
28 dirección y a las personas que van dirigir nuestra organización durante los próximos 4  
29 años.

30  
31 En este 2º Congreso, se da la circunstancia de que algunos de los compañeros que han  
32 estado al frente de los órganos de dirección, durante muchos años, como Jesús  
33 Callejero en la Secretaría General y José Barrao en la Secretaría de Acción Sindical,  
34 dejan sus cargos y no van a presentarse a la nueva reelección, queremos felicitarles por  
35 el trabajo desempeñado en COMFIA Aragón y desearles lo mejor en su nueva situación.

36  
37 Las asambleas realizadas por las Secciones Sindicales, por las agrupaciones, aprobarán  
38 las enmiendas que se presenten a los documentos y elegirán a los delegados que le  
39 correspondan según las normas, para participar en el 2º Congreso de COMFIA Aragón.

40  
41 Desde la Ejecutiva de COMFIA, animamos a todos los afiliados y afiliadas en Aragón,  
42 a participar en las asambleas de vuestros ámbitos correspondientes, sabiendo que podéis  
43 ser, de acuerdo con los estatutos, electores y elegibles en este proceso.

44  
45 Ejecutiva  
46 COMFIA Aragón  
47  
48

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

# **INFORME GENERAL**

# INFORME GENERAL

## 1. INTRODUCCION

Ya han pasado 4 años desde que en Albarracín, celebramos el 1º Congreso de COMFIA Aragón y de nuevo nos encontramos ante el reto de evaluar el trabajo realizado por COMFIA Aragón durante este mandato.

Durante estos 4 años han pasado y hemos vivido muchas cosas en COMFIA Aragón. Confederalmente hemos celebrado el 25 aniversario de la asamblea de Barcelona de CC.OO. Se han desarrollado los pactos de Toledo, a través de acuerdos sobre protección social. Hemos participado en la huelga del 20-6-02 y las concentraciones de delegados del 5-10-02 en Madrid, contra el decretazo que al final fue retirado por el gobierno del PP. Hemos vivido la crisis de dirección de la Confederación, saldada en el 8º Congreso Confederal. Hemos participado en la Euro-manifestación de Barcelona del 2002. Hemos participado en la campaña por la estabilidad del empleo y contra el fraude en la contratación. Hemos participado en la campaña contra la guerra en Irak. Hemos participado en el proceso congresual al 8º Congreso Confederal abril 2004, donde elegido secretario general José Mª Fidalgo. Hemos sufrido el azote terrorista islámico en la masacre terrorista en 11 marzo 2004, en Madrid. Hemos votado en las elecciones generales 14 marzo, donde ganó el PSOE. Los españoles votamos a favor de la constitución europea. Están abiertas las mesas de negociación sobre el diálogo social 2004. Se está definiendo una hoja de ruta Confederal, sobre nuestra organización sobre aspectos organizativos y financieros. Estamos desarrollando planes de trabajo para ampliar la filiación. Se ha firmado el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva (ANC 2005). Celebramos cada año en Abril, la Semana Internacional de Seguridad y Salud. Celebramos cada año el 1º de mayo y un largo etc.

En la Unión Sindical de Aragón, hemos participado en la plataforma y sus reivindicaciones, manifiestos, concentraciones etc. contra el Plan Hidrológico Nacional en contra del trasvase del Ebro, y al final hemos conseguido que se paralice. Se ha firmado con el Gobierno de Aragón, el Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón 2004-07 (AESPA). Se ha firmado el Pacto Local con el Ayuntamiento de Zaragoza. Hemos participado en el proceso congresual al 9º Congreso de la U.S.A. donde elegimos a Julián Buey como Secretario General. Se ha analizado las deslocalizaciones en las empresas en Aragón. Hemos participado en la campaña por la reapertura del Canfranc. Hemos participado en el día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer. Nos hemos alegrado con la adjudicación a Zaragoza de la Expo 2008. Hemos participado en la escuela sindical de CC.OO. que cada año realizamos en Morillo de Tou. Se ha creado el Servicio de Empleo y Formación en la Salina. Se ha diseñado un plan de incentivación para las federaciones y un apoyo a los equipos de extensión en PYMES. Se ha implantado la unidad de atención sindical para el seguimiento de los impagados. Se ha diseñado la red de asistencia sindical a crear en las federaciones para la recuperación de los impagados. Se ha puesto en marcha la oficina de atención al afiliado. Hemos Homenajado a los afiliados con más de 25 años de antigüedad. Estamos dándole viabilidad al proyecto de Morillo de Tou. Hemos acordado la Creación del Observatorio Aragonés de Servicios Sociales.

1 En COMFIA Estatal: Hemos negociado los convenios de ámbito estatal. Hemos  
2 participado en la campaña sobre la subcontratación. Hemos participado en el desarrollo  
3 de la Ley Financiera, evitando que las Cajas de Ahorro apostasen por las cuotas  
4 participativas. Hemos gestionado el cierre de las oficinas del Banco de España. Hemos  
5 diseñado y participado en la campaña del Euro a principios del año 2002. Hemos  
6 constituido el Gabinete Técnico de Salud Laboral. Hemos realizado la Campaña  
7 electoral en el Sector Financiero y en Seguros. Hemos participado en las campañas  
8 sobre la consolidación de las estructuras de nuevos sectores administrativos. Hemos  
9 creado el área de Juventud. Hemos participado en las Jornadas de Banca. Hemos  
10 diseñado en colaboración con la Universidad el Proyecto Europeo sobre tu salario.  
11 Hemos negociado con AMAT y las mutuas la segregación de los Servicios de  
12 Prevención Ajenos. Hemos presentado en el Parlamento una proposición no de ley  
13 sobre la externalización de los fondos internos en el sector financiero. Hemos creado un  
14 protocolo guía de prevención sobre el acoso sexual. Hemos acordado con las empresas  
15 la creación de la fundación laboral en la ETTs y otros muchos temas.

16  
17 Además de participar y vivir los acontecimientos generales relatados, en COMFIA  
18 Aragón hemos trabajado intensamente durante este mandato, siguiendo los objetivos  
19 que nos marcamos en los documentos congresuales aprobados en Albaracín tanto en  
20 acción sindical como en organización.

21  
22 *“En todos los sectores de nuestro marco de actuación, debemos llevar a cabo, de*  
23 *manera diferenciada en función de sus características respectivas, implantación*  
24 *sindical, tradición reivindicativa y de lucha y nivel organizativo, acciones*  
25 *relacionadas con: La negociación colectiva. La defensa y mejora de las condiciones de*  
26 *trabajo. Desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales y de la Salud en el trabajo.*  
27 *La formación continua y sindical adaptada a la evolución tecnológica y estratégica de*  
28 *las empresas. La equiparación en las condiciones profesionales y laborales entre*  
29 *hombre y mujeres. La coordinación y consolidación de estructuras estables en las*  
30 *empresas de los sectores administrativos hacia una mayor arraigo de la actividad*  
31 *sindical en el mismo.”*

32  
33 *“ Los objetivos estratégicos que nos marcamos en organización para los próximos*  
34 *cuatro años fueron los siguientes: Consolidar el nuevo modelo de federación en*  
35 *Aragón, reforzar la estructura de COMFIA Aragón, desarrollar el funcionamiento de*  
36 *las agrupaciones sectoriales y las secciones sindicales en nuestro ámbito. Atención a*  
37 *las necesidades de COMFIA en los territorios. Atención y extensión a todos los sectores*  
38 *de nuestra competencia. Colaboración con la estructura organizativa de CC.OO.*  
39 *Consolidar y fidelizar a la afiliación existente y aumentar la afiliación en un 10%*  
40 *anual. Atender las elecciones sindicales concentradas en el Sector Financiero y*  
41 *Seguros y las desconcentradas en el conjunto de los sectores de servicios*  
42 *administrativos. ”*

43  
44 Nos corresponde en estos momentos, evaluar en este balance de gestión el trabajo  
45 realizado en este mandato, por los órganos de dirección, por las áreas de trabajo, por las  
46 agrupaciones sectoriales, por los Sindicatos de Huesca y Teruel, por las Secciones  
47 Sindicales de Aragón, así como la participación de los delegados en las tareas sindicales  
48 de CC.OO.

## 2. ORGANOS DE DIRECCION

Basado en el modelo aprobado en el congreso de Albarracín, durante estos cuatro años hemos desarrollado las tareas sindicales a través de los tres órganos de dirección básicos, Secretaría General, Secretariado y Ejecutiva, quedando sin constituir el Consejo en Aragón, por lo tanto ha sido la Comisión Ejecutiva de Aragón el máximo órgano de dirección y la que ha asumido todas las competencias del Consejo y ha tomado las decisiones orgánicas correspondientes.

### 2.1. Secretaría General

Jesús Callejero, como Secretario General, ha representado legal y públicamente a COMFIA Aragón, durante estos 4 años, ejerciendo sus funciones de dirección.

Ha representado a Aragón en los órganos de dirección de nuestra organización, Ejecutiva de COMFIA Estatal y Consejo y Comité de la Unión Sindical de Aragón, así como consejero en el Consejo de Administración de Sobrarbe S.A. (Morillo de Tou).

Desde la Secretaría General, y en coordinación con la Secretaría de Organización, se han desarrollado los procesos congresuales correspondientes a nuestro ámbito de Aragón.

Ha realizado la labor de coordinación y dinamizador del Secretariado de la Ejecutiva y las áreas de trabajo correspondientes, de las agrupaciones del sector financiero prioritariamente, de los Sindicatos de Huesca y Teruel y de la Asesoría Jurídica y de las relaciones laborales con las trabajadoras contratadas.

Ha participado en reuniones de las agrupaciones sectoriales, secciones sindicales de empresa y áreas de trabajo

Ha convocado y reunido a la Ejecutiva trimestralmente

Ha enviado informes generales, trimestralmente, al conjunto de los delegados de COMFIA Aragón.

### 2.2. Secretariado

El secretariado ha estado compuesto por: José Barrao, como secretario de Acción Sindical. Roberto Pérez como secretario de Organización y Jesús Callejero como Secretario General.

Como órgano de coordinación de COMFIA Aragón, ha llevado a cabo las tareas de gestión y desarrollo de los asuntos sindicales de nuestra organización en el día a día.

Hemos actuado en cada ocasión, teniendo en cuenta, la premura del asunto a tratar y el ámbito del problema, en colaboración con la agrupación o área de trabajo correspondiente y la sección sindical, así como con los delegados y trabajadores afectados.

Hemos informado a la Ejecutiva de COMFIA Aragón, trimestralmente, de todas las acciones realizadas por el Secretariado.

### 2.3. Ejecutiva

La Comisión Ejecutiva fue elegida en el Congreso de Albarracín con 16 miembros: Jesús Callejero, Roberto Pérez, José Barrao, Miguel A. Buat, Donato Blasco, Fernando

1 Beguer, Fermín Arellano, Javier Polo, Jose Vera, Isabel Gonzalez, Luis Carlos Gómez,  
 2 Rosa I. García, Miguel Aldea, Jose Luis Roche, Luis Laguna y Juan Carlos Magdalena.  
 3 Durante estos 4 años, hemos ido sustituyendo a parte de sus miembros por otros  
 4 delegados que asumían la responsabilidad de los cesantes: Santiago Lorenzo por Javier  
 5 Polo, en representación de COMFIA Teruel. Carlos Gracia por José Luis Roche, en  
 6 representación del SCH. José Carlos Valenciano por Luis Laguna, en representación del  
 7 Zaragoza-Barclays. Rosa I. García, cesó por el traslado como afiliada a otra  
 8 federación, como consecuencia del pase de su empresa a otro sector.

9 Han participado como invitados: José M<sup>a</sup> Crespillo, en representación de la Agrupación  
 10 de Ahorro. Marisa Gamarra, en representación de la Agrupación de Telemarketing y  
 11 Javier Jimenez, en representación de la Agrupación de N.T.I.

12 Como órgano de dirección, se ha reunido cada tres meses y ha tratado y decidido los  
 13 asuntos relacionados con las áreas de trabajo, las agrupaciones y los Sindicatos de  
 14 COMFIA en Aragón.

15 Al no constituirse el Consejo en Aragón, la Ejecutiva, a ejercido de máximo órgano de  
 16 dirección de COMFIA Aragón en estos cuatro años.

### 19 3. AREAS DE TRABAJO

#### 21 3.1.ORGANIZACIÓN

##### 23 3.1.1.Introducción

25 Roberto Pérez, como secretario de organización, ha coordinado y gestionado en  
 26 colaboración con un equipo de trabajo compuesto por Ramón Paracuellos y Pilar  
 27 Sisamón en el área de administración y datos informáticos, Carlota Vicente en el área de  
 28 extensión y elecciones sindicales, Pedro Sanz Castellot en las tareas contables, así como  
 29 con la participación puntual de algunos delegados y delegadas de secciones sindicales  
 30 que han colaborado en las áreas de trabajo de su competencia, afiliación, elecciones  
 31 sindicales, información, administración, finanzas y gestión del despacho de COMFIA  
 32 Aragón.

33 Se han realizado diferentes cursos de formación para el manejo en las aplicaciones de  
 34 los programas informáticos de COMFIA Estatal, Confederación y Unión sindical,  
 35 Bdnet, UAR, SIGIS, GESTEL etc. y en los que han participado los delegado de este  
 36 equipo.

37 Igualmente y en coordinación con la Secretaría General, hemos desarrollado los  
 38 congresos de Huesca y Teruel y en coordinación con la Secretaría de Acción Sindical y  
 39 Formación, la constitución de las Agrupaciones Sectoriales de Telemarketing y NTI.

##### 41 3.1.2.Afiliación en Aragón

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Zaragoza	1695	10,4	1899	12,0	2026	6,6	2163	6,7
Huesca	302	22,2	338	11,9	341	0,8	347	1,7
Teruel	148	21,3	169	14,1	176	4,1	196	11,3
Total Aragón	2145	10,0	2406	12,0	2543	5,7	2706	6,4

1 La afiliación en Aragón, ha pasado de **1943** a finales del año **2000** a **2706** en el **2004**,  
2 representando un aumento de **763** afiliados y un **39,26%**.

3 Durante los años 2003 y 2004 la Unión Sindical de Aragón diseñó dos campañas de  
4 afiliación “damos la cara” y “déjate oír” con objeto de aumentar la afiliación, que se han  
5 distribuido al conjunto de nuestra organización en Aragón, a través del equipo de  
6 extensión como de las secciones sindicales y los delegados en las empresas.

### 7 **3.1.3. Elecciones Sindicales y delegados**

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Zaragoza	149	11,1	166	11,4	199	19,8	211	6,0
Huesca	26	0	32	23,0	39	21,8	40	2,5
Teruel	11	0	13	18,1	21	61,5	21	0
Total Aragón	186	8,7	212	13,9	259	22,1	272	5,0

10  
11 Partíamos con **171** delegados a finales del **2000** y terminamos el año **2004** con **272**  
12 delegados, hemos crecido en **101** delegados que representa un aumento del **59,06%**.

13 Abordamos las elecciones sindicales en el sector financiero en el año 2002, ganando en  
14 Banca y Rurales y reduciendo la diferencia con el resto de sindicatos en Ahorro,  
15 resultando ganadores, respecto de los demás sindicatos, en el conjunto del Sector  
16 Financiero en Aragón.

17 En el resto de sectores de servicios administrativos, partíamos con una diferencia a  
18 favor de la UGT de **26 delegados**, quedando a finales de primer semestre del 2005  
19 **igualada a delegados**.

20 Hemos realizado elecciones sindicales en las empresas de servicios administrativos,  
21 consiguiendo representación sindical de CC.OO. en muchas de ellas, Ingenierías,  
22 Telemarketing, Consultorías, Servicios Informáticos, Notarías, Oficinas y Despachos  
23 etc.

24 Se ha participado y colaborado con COMFIA Huesca y Teruel, haciendo extensión y  
25 elecciones sindicales en empresas de nuestro sector.

### 26 **3.1.4. Información**

27  
28 Las tareas de información se han llevado a cabo desde la secretaría de organización con  
29 la colaboración de Sonia Saiz, trabajadora que atiende el despacho y la aportación  
30 puntual de algún delegado de nuestro ámbito en Zaragoza.

31 En la distribución de la información, hemos utilizado dos métodos: El envío a las  
32 secciones sindicales y núcleos afiliativos, para su distribución a trabajadores, afiliados y  
33 delegados en su ámbito de competencia de sus empresas en Aragón, a través del correo  
34 electrónico y el envío en papel a los distintos ámbitos de nuestra competencia.

35 Hemos diseñado un modelo de reparto informático a través de la carpeta de direcciones,  
36 creando distintos grupos de distribución, para poder enviar a través del correo  
37 electrónico a los delegados, sectores, empresas, secciones sindicales y núcleos  
38 afiliativos.

39 Hemos editado un boletín de información mensual, en colaboración con los servicios de  
40 empleo, que enviamos al conjunto de los desempleados de nuestros sectores en Aragón.

41 Hemos enviado información periódica a los jubilados del sector financiero,  
42 vacaciones, residencia del tiempo libre, fiscalidad de las cantidades cobradas durante la  
43

1 prejubilación, actividades del Sindicato, 1º de Mayo, 25 aniversario de CC.OO., Cinco  
2 marzada etc.

3 Hemos distribuido al conjunto de los trabajadores y a nuestras Secciones Sindicales y  
4 afiliados en particular, la información generada por COMFIA Aragón, así como la  
5 enviada por COMFIA Estatal, Unión Sindical de Aragón y Confederación.

6 Estamos editando los convenios colectivos que negociamos, tanto estatales como de  
7 Aragón y distribuyendo a los afiliados del sector correspondiente.

8 Hemos trabajado en la creación de un archivo gráfico de la organización de COMFIA  
9 Aragón desde el año 1975 al 2005, con el propósito de preservar memoria histórica de  
10 nuestra organización y sobre todo de sus protagonistas, donde han colaborado delegados  
11 en activo y prejubilados.

### 12 **3.1.5. Administración**

13  
14 Durante estos cuatro años hemos dotado a la organización, tanto en Zaragoza, como en  
15 Huesca y Teruel, de las herramientas informáticas, de reproducción y de administración  
16 necesarias para el desarrollo adecuado de nuestro trabajo.

17 Igualmente tenemos a nuestra disposición los programas informáticos de gestión de la  
18 afiliación de la Unión Sindical de Aragón, programa de la UAR Confederal, de gestión  
19 de la afiliación, programa Confederal del SIGIS para la gestión de las empresas,  
20 programa Federal, DBnet para la gestión de la afiliación y los delegados elegidos.

21 Hemos diseñado y puesto en marcha un sistema de trabajo informático, donde los  
22 ordenadores trabajan en red y compartimos los archivos de trabajo.

23 Hemos puesto en marcha un sistema de seguridad informática, y periódicamente  
24 hacemos las copias de seguridad adecuadas para preservar nuestro trabajo .

25 Hemos definido un protocolo sobre los equipos informáticos, donde definimos las  
26 características generales, la operativa común de todos los ordenadores, el  
27 mantenimiento o rutinas periódicas para limpiar y defragmentar los discos, así como las  
28 medidas de seguridad adecuadas para preservar nuestro trabajo.

29 Ramón Paracuellos y Pilar Sisamón, Roberto Pérez Sancelestino, han participado en el  
30 mantenimiento y gestión de estos programas de trabajo.

### 31 **3.1.6. Finanzas**

32  
33 A través de la UAR hemos gestionado las cuotas sindicales de nuestros afiliados y nos  
34 han adjudicado la parte de cuota que nos corresponde a COMFIA Aragón.

35 Hemos gestionado las finanzas de nuestra organización a través de los presupuestos y  
36 de la contabilidad. Hemos presentado anualmente la cuenta de resultados y el balance  
37 que han sido aprobados por la Ejecutiva de Aragón.

38 Hemos consensuado con las secciones sindicales de Aragón, dentro de los presupuestos  
39 los gastos de extensión que asume COMFIA Aragón.

40 Hemos distribuido a Huesca y Teruel la parte de la cuota que les corresponde de  
41 acuerdo con las normas estatutarias y la carta financiera.

42 Hemos cumplido con nuestro compromiso estatutario, liquidando a la Unión Sindical la  
43 parte de gastos comunes que nos corresponde por el uso de los despachos de Zaragoza,  
44 Huesca y Teruel.

45 Por nuestra parte, hemos aprobado una carta financiera para COMFIA Aragón, donde  
46 hemos definido todos los aspectos económicos y financieros de nuestra competencia:  
47 Ingresos, Gastos, Inversiones, Provisiones, Contabilidad.

1 Hemos llevado la contabilidad a través del programa confederal DICONTA, y hemos  
2 consolidado nuestras cuentas con COMFIA Estatal.

3 Durante el 2004 pasamos por una auditoria interna de la organización territorial,  
4 pasando la prueba con absoluta corrección de nuestras cuentas.

5 A partir del 2005 serán los centros contables de COMFIA Estatal, los que gestionarán y  
6 llevarán la contabilidad, cobros pagos y demás operaciones que generemos, a través del  
7 Grupo-G3.

### 8 9 **3.1.7. Atención al despacho de COMFIA Aragón**

10  
11 Hemos consolidado el modelo de atención administrativa, sindical y jurídica, dirigido a  
12 los trabajadores de Aragón en general y a nuestra organización en particular, afiliados,  
13 delegados, secciones sindicales, agrupaciones y Sindicato de Huesca y Teruel, desde el  
14 despacho de COMFIA Aragón en Zaragoza.

15 El despacho lo tenemos atendido por los miembros del secretariado y Sonia Saiz  
16 encargada de la atención general del despacho, del 15 de septiembre al 15 de julio en  
17 jornada de lunes a jueves en horario de 9,00 a 14,00 horas y en horario 17,00 a 20,00  
18 por la tarde y los viernes de 9,00 a 14,00 horas y por la tarde tenemos el despacho  
19 cerrado. Del 15 de julio al 15 de septiembre, cerramos el despacho por la tarde.

20 Los asuntos sindicales y jurídicos más relevantes que hemos tratado han sido: Atención  
21 a los afiliados y delegados en sus necesidades. Interpretación de convenios. Revisiones  
22 de nóminas. Información sobre servicios que ofrece el Sindicato. Ley de conciliación de  
23 la vida familiar y profesional, sobre todo en las reincorporaciones de bajas por  
24 maternidad, en el cambio de horario, puesto de trabajo etc. Modificaciones de las  
25 condiciones de trabajo. Finalización de contratos, despidos encubiertos, bajas  
26 voluntarias. Condiciones de trabajo, sobre todo en la ETT. Presión en los puestos de  
27 trabajo y los modelos de trabajo por objetivos. Fraudes en las contrataciones sobre todo  
28 en empresas de servicios. Temas relacionados con el acoso psicológico o mobbing. Los  
29 sectores que más solicitan nuestros servicios sindicales y jurídicos son los sectores de  
30 servicios administrativos.

### 31 32 **3.1.8 Contrataciones**

33  
34 En COMFIA Aragón tenemos en la actualidad 2 trabajadoras contratadas para atender  
35 las necesidades de la organización, Sonia Saiz y Carlota Vicente.

36 Sonia Saiz, está con un contrato indefinido en horario de mañana y tarde y las funciones  
37 de su puesto de trabajo son: Atención sindical en despacho. Atención telefónica. Apoyo  
38 jurídico al abogado. Apoyo administrativo en despacho.

39 Carlota Vicente, tenía un contrato eventual a tiempo parcial que ya lo hemos  
40 consolidado en indefinido a tiempo parcial y las funciones de su puesto de trabajo son:  
41 Extensión a los sectores de Servicios Administrativos y apoyo en las elecciones  
42 sindicales.

43 Cada año y hasta que se defina el convenio colectivo para trabajadores/as de COMFIA,  
44 el Secretariado ha negociado las condiciones laborales y económicas, con las dos  
45 trabajadoras.

## 3.2. ACCIÓN SINDICAL

José Barrao, como Secretario de Acción Sindical, ha coordinado y gestionado con la colaboración de un equipo de trabajo compuesto por, Carlota Vicente en la extensión, Fermín Arellano en la negociación de alguno de los convenios firmados, Zoya Gorritz en la negociación del convenio de Notarías y José Vidal, Marta Jimenez en la negociación del convenio de Oficinas y Despachos de Zaragoza, así como Donato Blasco y Santiago Lorenzo en la negociación de los convenios de Oficinas y Despachos de Huesca y Teruel, los asuntos relacionados con esta secretaría.

### 3.2.1. La Negociación Colectiva en Aragón:

En esta materia, la incorporación de competencias en las empresas y sectores que en su momento se definían como “Oficinas y Despachos”, nos hizo heredar la negociación del Convenio bajo esta denominación en la provincia de Zaragoza. Los aspectos más relevantes que en dicho Convenio hemos desarrollado durante nuestra gestión y participación en el mismo, ha sido la conversión de los premios por Jubilación que la actual normativa obliga a provisionar a todas las empresas en un Plus de Fidelidad que ha supuesto materializar en salario contante y sonante una expectativa de derecho, la percepción efectiva de la revisión salarial, que antaño solo operaba en un incremento en tablas y una relevante reducción de la jornada anual que con 1766 horas la sitúan por debajo de la media estatal de los convenios territoriales de este sector. Nuestra representación en la Comisión Negociadora está formada, junto a la Federación, por compañeros y compañeras delegados de empresas de este sector, que enriquecen de manera importante la postura sindical durante el proceso negociador. Este Convenio vence el próximo 31 de diciembre de 2005

Igualmente heredamos la negociación del Convenio de Notarías de Aragón, cuyo ámbito afecta a toda la Comunidad Aragonesa, compartiendo nuestra participación con una delegada histórica en el sector que facilita notablemente la acción sindical durante el proceso negociador y antes y después del mismo. En octubre de 2004, se firmó un Convenio de Notarías que supuso un hito importante con relación a la anterior dinámica negociadora, introduciendo en el texto del mismo cambios relevantes que garantizan la tradicional estabilidad de empleo en el sector, propiciando el nacimiento de una Entidad encargada de controlar el mantenimiento de este empleo y la calidad del mismo y cuya gestión tenemos encomendada la representación de los trabajadores. Se han mejorado también los criterios de incremento salarial en tablas, que en los dos últimos años han superado los aumentos de IPC que tradicionalmente se venía aplicando en las revisiones salariales, situando éstas por encima de dicho índice. Este Convenio vence el próximo 31 de diciembre de 2005.

Por primera vez, hemos formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio de Graduados Sociales de Aragón, que hasta este año venía negociando en solitario UGT, firmando también un Convenio por 4 años, hasta 31-12 de 2007.

Hemos firmado por primera vez en la historia del sector, Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos en las provincias de Huesca y Teruel, facilitando la regulación de las relaciones laborales en empresas que hasta la existencia de estos textos estaban al albur de las decisiones que tomara el empresario con la única referencia del Estatuto de los Trabajadores o de cualquier otro texto normativo que, por afinidad o conveniencia, el mismo empresario decidiese aplicar. La negociación de estos Convenios la hemos hecho desde la Federación, dada la falta de representación que tenemos todos los

1 sindicatos en las empresas, y un objetivo prioritario debe ser obtener cuanto antes esta  
2 representación que nos permita crecer sindicalmente. Para alcanzar este objetivo, en el  
3 Convenio de Huesca hemos pactado la posibilidad de realizar elecciones sindicales en  
4 empresas de 4 trabajadores, mejorando el límite de 6 impuesto por el Estatuto de los  
5 trabajadores y abriendo una excelente oportunidad de dirigirnos a un sector atomizado  
6 por una inmensa mayoría de empresas con plantillas muy reducidas. La vigencia del  
7 Convenio de Huesca se extiende hasta el 31-12-2005 y la de Teruel hasta 31-12-2007.

8 En el ámbito de la empresa, el convenio más importante que debemos gestionar es  
9 precisamente el de los trabajadores de la Unión Sindical de Aragón, con ámbito  
10 autonómico. El Convenio firmado hasta el 31-12-08, coincidiendo con el mandato  
11 congresual de la dirección sindical de la Unión, recoge también cambios para adecuar la  
12 actual plantilla del Sindicato, mucho más diversificada que antaño, superando las  
13 funciones eminentemente administrativas al incorporar a trabajadores especializados en  
14 los servicios de empleo del Sindicato, sujetos a condiciones derivadas con los acuerdos  
15 que se firman con Instituciones Públicas.

16 En otro orden de cosas, nuestra actividad en materia de negociación colectiva abarca  
17 desde Convenios Colectivos de empresa, a Acuerdos o Pactos derivados generalmente  
18 de situaciones conflictivas por distintas circunstancias, siendo las más comunes los  
19 cambios de empresa que con cierta frecuencia se dan en el sector de Telemarketing, la  
20 pretensión de las empresas de recortar mejoras o modificar sustancialmente las  
21 condiciones de trabajo, los expedientes de regulación de empleo, etc., casuística que  
22 sería prolijo reflejar con detalle en este informe.

### 23 24 **3.2.2. La Extensión sindical**

25  
26 En este período congresual, la extensión se ha dividido en dos períodos diferenciados; el  
27 primero supuso finalizar la etapa de localización de empresas, de los sectores  
28 incorporados a nuestra Federación, que se inició tras el Congreso Constituyente de  
29 COMFIA en 1997, y que en nuestro ámbito tuvo su mayor impulso a comienzos del  
30 2000, con la formación del Equipo de Extensión profesionalizado. Durante esta etapa,  
31 se fueron definiendo los sectores, depurando los ficheros, situando el marco de  
32 relaciones laborales de numerosas empresas y creando una base de datos que serviría  
33 para dar soporte al crecimiento posterior. Los objetivos marcados fueron, conocer las  
34 empresas de cada sector para posibilitar su encuadramiento y dar a conocer el Sindicato  
35 a los trabajadores de las mismas, establecer contactos, crear oportunidades para  
36 promover elecciones sindicales en situaciones de mayor madurez, ofrecer los servicios  
37 del sindicato y abrir posibilidades de afiliación; en definitiva, una tarea bastante dura,  
38 desarrollada con gran eficacia por los componentes de nuestro Equipo de Extensión.  
39 Durante el 2003, se fue pasando a la segunda etapa. Todavía quedaban entonces y  
40 quedan ahora numerosas empresas en blanco por visitar, pero el grueso más susceptible  
41 de sindicalizar, es decir, aquellas empresas con plantillas más numerosas y en sectores  
42 con un alto índice de conflictividad, como Telemarketing y Servicios Informáticos, ya  
43 habían recibido la visita del Sindicato y existían contactos; en algunas de ellas ya se  
44 habían promovido y celebrado elecciones sindicales, ya teníamos afiliados y  
45 representantes. Desde ese momento, ya era frecuente visitar a las empresas por segunda,  
46 tercera, cuarta vez...; y en esta fase nos encontramos. COMFIA-CCOO es ya una  
47 organización de referencia en el sector, fundamentalmente para los trabajadores pero  
48 también para los empresarios, que asumen nuestra representación de los intereses y  
49 problemas de los trabajadores.

### 3.2.3. La Gestión Sindical

En una fase avanzada de la extensión, hemos ido desarrollando la gestión sindical en estas empresas que secuencialmente podríamos definir así: Promoción de elecciones sindicales, en estos momentos, tenemos representación sindical en unas 70 empresas de los sectores de Servicios Administrativos; orientar a nuestros delegados en los primeros pasos a dar en su andadura representativa: facilitándoles las guías confederales elaboradas para su tarea (guía del delegado sindical, guía del delegado de prevención), asesorándoles en las primeras reivindicaciones a presentar ante la Dirección de sus Empresas, como facilitar medios de trabajo al Comité de Empresa o Delegados de Personal (local, teléfono, informática, mobiliario, tablón de anuncios), constituir los órganos paritarios legalmente establecidos (Comités de Seguridad y Salud), y exigir aquellas obligaciones legales que tiene el empresario y las demandas más urgentes que plantean los trabajadores de la empresa. Tenemos 280 Delegados en el conjunto de COMFIA-Aragón; elaboramos propuestas de negociación para nuestros delegados; participamos con ellos en las reuniones con la Dirección de la empresa; constituimos Secciones Sindicales en nuestro ámbito territorial y propiciamos desde ellas, en algunos casos, la constitución de Secciones Sindicales Estatales. Hemos constituido las Agrupaciones de Telemarketing y de Servicios Informáticos, que han comenzado a sumir competencias en el desarrollo de sus respectivos sectores, participando con el Equipo de Extensión en visitas a sus empresas y en Asambleas y reuniones con los trabajadores de las mismas. En ambas Agrupaciones, existe una Comisión Ejecutiva que se reúne periódicamente para tratar asuntos específicos del sector, colaborando también en la gestión de la Agrupación Estatal y aportando iniciativas y propuestas para el Convenio Colectivo.

### 3.2.4. Los conflictos en el sector

Las características de estas empresas, constituidas en un mercado emergente, convertido en el campo de batalla ideado por el liberalismo económico, cuyo propósito fundamental es obtener el mayor beneficio posible en el menor tiempo y con una salvaje explotación de sus recursos, entre los que el humano no parece tener una consideración especial, hace que el conflicto, a excepción de los sectores más clásicos (notarías o registradores de la propiedad, sin contar al sector financiero), esté latente casi con carácter de permanencia. Quizás el máximo exponente de esta situación lo acapare el sector de Telemarketing, como uno de los proyectos más perversos del ideario neoliberal. No se trata de repetir aquí las características de este sector, ya cada vez más conocido en nuestro trabajo sindical, pero es evidente que de manera periódica, nos hace saltar a la arena del conflicto, al poner en juego los puestos de trabajo y las condiciones laborales alcanzadas por los trabajadores, tras tensas jornadas de reivindicación y negociación. Y si bien lo primero en buena parte se consigue salvar, lo segundo es mucho más difícil y es utilizado como moneda de cambio y eterno chantaje por las empresas para mantener el puesto de trabajo en condiciones más precarias que las anteriores.

Cabe destacar también, que hay un número significativo de empresas, que trabajando para la Administración Pública, en tareas que antes asumía como propias y que ha ido externalizando, mantienen un marco de relaciones laborales extremadamente perjudicial para sus trabajadores, en unos niveles de explotación y rigidez jerárquica muy superiores a otras empresa, llegando a la obstinación empresarial para impedir la

1 presentación de candidaturas de CC.OO. en los procesos de promoción sindical, y  
2 destacamos especialmente a la empresa Servicios de Teleasistencia, con la que  
3 sostuvimos un duro conflicto social y en las Instituciones, o Consulting & Formación,  
4 que llegó a despedir a una parte de la plantilla de la que sospechaba que podía formar  
5 parte de nuestras listas electorales. Lo mismo llevó a cabo Disminuidos Físicos de  
6 Aragón, entidad “sin ánimo de lucro”, que tiene un grupo empresarial dando trabajo a  
7 disminuidos físicos, sometidos a duros niveles de explotación laboral.

8 Para finalizar en el capítulo de conflictos, que podría resultar verdaderamente extenso,  
9 señalaremos el de Laboratorios Proyex, en este caso fruto fundamentalmente de la mala  
10 gestión del principal accionista, que llevó a la ruina una empresa de gran solvencia y  
11 prestigio profesional. Conflicto que se saldó con un balance positivo, tras la  
12 convocatoria de varios días de huelga, pactando la extinción de los contratos y  
13 haciendo un seguimiento exhaustivo para la liquidación de la deuda salarial.

### 14 **3.2.5. FORMACIÓN**

#### 15 **3.2.5.1.Introducción**

16  
17  
18  
19 En el Congreso de Albarracín se definieron cinco pautas que debía seguir la formación:

- 20 • Convocatorias de los cursos individualmente y en función de las necesidades de  
21 formación existentes.
- 22 • Cursos diseñados para la práctica sindical de cada delegado sindical.
- 23 • Coordinación con el Secretariado para seguir las necesidades de la organización en  
24 cada momento.
- 25 • Establecimiento de una labor de equipo a través de la formación.
- 26 • Extensión de la formación a las realidades vividas por el Sindicato.

#### 27 **3.2.5.2. Una visión global de la formación**

28  
29  
30 Durante estos cuatro años, estas pautas nos han conducido a una formación que se ha  
31 dividido en tres vertientes:

- 32 • Formación para afiliados: desarrollada a través de las convocatorias de acciones  
33 formativas de FOREM.
- 34 • Formación sectorial: Cursos en sectores específicos, que hemos desarrollado en el  
35 sector de Notarías.
- 36 • Formación para delegados sindicales.

#### 37 **3.2.5.3.Formación sindical**

38  
39  
40 La formación para delegados sindicales, uno de los puntales básicos de nuestra  
41 organización, se ha desarrollado en cursos especializados que han recogido las  
42 necesidades básicas de tres ámbitos diferentes:

- 43 • Formación de cuadros.
- 44 • Formación de base.
- 45 • Formación específica para colectivos en desarrollo.

46 La formación de cuadros se ha llevado a cabo por medio de cursos especializados o  
47 jornadas de acción sindical que han tenido como fin preparar a varios grupos de  
48 responsables sindicales en aquellas tareas que tienen que ver con sus responsabilidades.

49 La formación de base ha ido ofreciéndose a los colectivos de delegados sindicales de  
50 reciente ingreso en nuestra organización, y finalmente se ha concretado en tres cursos

1 que se dan en un semestre y que abarcan los temas fundamentales relativos a “Qué es  
2 CC.OO.” “Contratación” y “Negociación Colectiva”.

3 La formación específica para colectivos en desarrollo se ha dirigido a todas aquellas  
4 personas que comienzan a adquirir determinadas responsabilidades en nuestra  
5 organización o que es previsible que lo hagan en un futuro inmediato.

6 Con esta formación diferenciada y atenta a las necesidades tanto de las personas como  
7 de la organización, y basada en las realidades concretas que vivimos en cada momento,  
8 se ha procurado ofrecer una herramienta al servicio de nuestra labor sindical.

#### 10 **3.2.5.4. Formación profesional**

12 La formación profesional que hemos ofrecido a nuestros afiliados fundamentalmente, y  
13 en general a los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores se ha realizado a través  
14 de diferentes convocatorias, organismos y medios.

15 Las convocatorias han sido hechas semestralmente, incrementándose espectacularmente  
16 durante el primer semestre del año 2005 en función de los recursos económicos  
17 sobrantes del año anterior por la utilización de mecanismos de financiación a las  
18 empresas que no habían podido emplearse plenamente.

19 Todo ello ha derivado en un incremento considerable de la formación profesional que  
20 nos ha llegado tanto a nivel regional como a nivel federal, y a través de diversos medios,  
21 desde una formación presencial como base de la formación ofrecida por FOREM, hasta  
22 una formación no presencial a distancia usando en muchas ocasiones los medios  
23 telemáticos.

### 25 **3.2.6. SALUD LABORAL**

#### 27 **3.2.6.1. Organos de dirección**

29 Fernando Beguer, ha sido el responsable de Salud Laboral y el Gabinete de Salud  
30 Laboral de Aragón, el instrumento técnico para realizar su trabajo.

#### 32 **3.2.6.1 Atención a las secciones sindicales**

34 A propuesta de las Secciones Sindicales y delegados, hemos visitado a las empresas y  
35 realizado informes de prevención sobre diversos temas de salud laboral.

#### 37 **3.2.6.2. Jornadas formativas**

39 Se han realizado distintas jornadas formativas sobre salud laboral, dirigidas  
40 especialmente a los delegados de prevención. Riesgos psicosociales, desarrollo de la  
41 Ley de Prevención

#### 43 **3.2.6.3. Publicaciones**

45 La Unión sindical de Aragón editó varias publicaciones sobre la aplicación de la Ley de  
46 Prevención, Salud Laboral y jóvenes, Ante el cambio climático menos CO2.

#### 48 **3.2.6.4. Gabinete Técnico de Salud Laboral**

1 El Gabinete dispone de aparatos referenciales de medición: temperatura y humedad  
2 ambiental, luminosidad, electromagnetismo, caudal y velocidad del aire en interiores.  
3 Las mediciones las hace un técnico en prevención de este gabinete.

4 Como Gabinete Técnico en Aragón, ha ofrecido sus servicios técnicos al conjunto de la  
5 organización, estando a disposición de las secciones sindicales y delegados que han  
6 solicitado sus servicios.

### 7 8 **3.2.7. MUJER**

#### 9 10 **3.2.7.1. Equipo de trabajo**

11  
12 La responsable del área de la mujer a sido: Isabel Gonzalez y durante este período han  
13 formado un grupo de delegadas de COMFIA Aragón, con el propósito de coordinar y  
14 intercambiar experiencias y definir temas de interés para su desarrollo, a través de  
15 reuniones periódicas

#### 16 17 **3.2.7.2. Atención a la organización**

18  
19 Desde la secretaría de la mujer, hemos venido atendiendo las diversas consultas que se  
20 han producido desde las empresas sobre las materias de género. Acoso psicosocial,  
21 mobing, acoso sexual, lactancia

#### 22 23 **3.2.7.3. Coordinación con USA y COMFIA**

24  
25 La responsable del área ha colaborado con la secretaría de la mujer de la Unión Sindical  
26 de Aragón y de COMFIA Estatal, en diversas actividades informativas y formativas.  
27 Hemos llevado a cabo las campañas sindicales diseñadas por nuestra organización,  
28 especialmente las del 8 de marzo.

29 Hemos asistido a cursos sobre Salud Laboral y Género, impartido por COMFIA y que  
30 tiene como objetivo, sensibilizar al conjunto de los delegados, sobre la igualdad de  
31 oportunidades.

#### 32 33 **3.2.7.4. Acciones formativas e informativas**

34  
35 Se han llevado a cabo diversas acciones formativas, cursos, charlas coloquios, donde  
36 han participado el grupo de delegadas de COMFIA y han participado diversos  
37 delegados y trabajadores de nuestro sector.

38 Los temas tratados han sido: El acoso psicológico o mobbing. Prevención de riesgos  
39 laborales. Discriminación de la mujer y vías de solución. Influencia de género entre las  
40 relaciones laborales. Igualdad de Oportunidades. Transversalidad de género. Salud  
41 laboral y género. Hemos estudiado a Heinz Leymann, conceptualizador del mobing.

42 En estas acciones, han participado especialistas en cada una de las materias que hemos  
43 tratado y en el caso del mobing, personas que han sido víctimas del mobing.

44 Fruto de estas charlas coloquio, hemos podido ayudar a muchas mujeres que sufren las  
45 consecuencias de este acoso laboral.

46 Durante las reuniones, desarrollamos el protocolo de CC.OO. y lo fragmentamos más,  
47 para ser usado en la práctica, hablamos de crear un grupo de ayuda.

### 48 **3.3. ASESORÍA JURÍDICA**

1 La asesoría jurídica ha estado atendida por el abogado Luis Carlos Bandrés que ha  
2 prestado su servicio los lunes y miércoles, en horario de mañana para atender a la  
3 organización, delegados, secciones sindicales, áreas de trabajo y por la tarde en horario  
4 de 17,00 a 20,00 horas, para atender a los trabajadores en general y a los afiliados en  
5 particular.

6 La asesoría jurídica ha estado reforzada por la atención sindical y jurídica desarrollada  
7 por Sonia Saiz, desde el despacho de COMFIA Aragón, de lunes a jueves, en horario de  
8 mañana y tarde.

9 Desde COMFIA Aragón designamos a Luis Carlos Bandrés, como mediador en el  
10 Servicio Aragonés de Mediación Arbitraje y Conciliación (SAMA).

11 Los asuntos más relevantes que hemos tratado en la asesoría jurídica han sido:  
12 Interpretación de los convenios. Revisión económica de nóminas. Asuntos relacionados  
13 con el acoso psicológico o mobing. Temas relacionados con la Seguridad Social,  
14 Incapacidad Temporal (IT) y sus distintas consecuencias. Incidencias en las ETTs con la  
15 I.T. Categoría profesional, funciones y retribuciones. Irregularidades en las  
16 Contrataciones y fraude de ley en muchos casos. Finalización de contratos, despidos y  
17 finiquitos. Proceso concursal y expediente de regulación de empleo. Intervenciones ante  
18 la Autoridad Laboral y ante los Juzgados de lo Social.

## 19 20 **4. AGRUPACIONES**

### 21 22 **4.1.BANCA**

#### 23 24 **4.1.3. Organización**

25  
26 Lo primero que se realizó fue un programa de actuación siguiendo las directrices del  
27 Congreso de Albarracín. En el mismo se clasificó a los Bancos en cuatro grupos según  
28 el volumen e implantación de los mismos en nuestra región.

29 El objetivo prioritario han sido los Bancos del primer grupo, es decir aquellos que por  
30 su volumen no tienen ninguna representación sindical. También se han atendido los  
31 incluidos en los demás grupos, especialmente los del segundo compuesto por entidades  
32 de tamaño medio y con plantilla suficiente para tener representación sindical.

#### 33 34 **4.1.4. Actividad sindical.**

35  
36 Todos los Bancos con implantación pequeña y mediana han sido visitados varias veces,  
37 como Fibanc, Espirito Santo, Citibank, Banco Madrid, Banco Gallego, Banco de  
38 Inversión (desaparecido), Banco Valencia, Bankpyme, Lloyds Bank, Urquijo, Herrero  
39 (absorbido por Sabadell), Pastor, Barclays y Atlántico. En todos se han ofrecido los  
40 servicios del sindicato.

41 Se les ha repartido también toda la información de nuestro sector y se han atendido las  
42 consultas particulares que se nos han efectuado.

43 Aparte de todo la anterior los grandes asuntos que han afectado a la Banca se relacionan  
44 seguidamente en diferentes apartados.

#### 45 46 **4.1.5. Convenios colectivos en el sector.**

47

1 Dos han sido los convenios firmados en estos cuatro años. El primero en febrero de  
2 2.004, vigente para ese año y el anterior. El segundo fue firmado recientemente, en  
3 mayo de este año, en vigor para este y el próximo año.

4 En ambos convenios, bastante parecidos en forma y contenidos, se establece la cláusula  
5 de revisión salarial, aunque con carácter diferido, y un paquete de mejoras sociales con  
6 el objetivo de conciliar la vida familiar. Como novedad importante decir que se  
7 cambian los 30 días naturales de vacaciones por 23/24 días hábiles, sin contar sábados,  
8 domingos y festivos durante todo el año.

9 La negociación del primer convenio llevó a una serie de movilizaciones, en las cuales  
10 esta Agrupación tomó parte en su organización y ejecución. No fue así en el segundo,  
11 donde en pocos meses se consiguió un acuerdo bastante aceptable para los trabajadores.

12 Ambos convenios han recogido mejoras, que a alguien le parecerán escasas, pero que  
13 no llevan contraprestación alguna por parte sindical. El tema en el que la patronal  
14 exigía una cesión de derechos de los trabajadores como fue el cierre de todos los  
15 sábados del año a cambio de la congelación y suspensión de la antigüedad fue  
16 rechazado por el quebranto que suponía al trabajador.

17 La opinión más o menos generalizada de los trabajadores del sector ha sido la siguiente.  
18 Con el contenido del primero hubo cierto desencanto por un hecho ocurrido durante la  
19 negociación. Durante la misma hubo un momento en que el logro de cerrar todos los  
20 sábados de año estuvo muy cerca, a cambio de una contrapartida asumible. Pero al final  
21 fue la patronal (SCH) quien se echó para atrás. Esto hizo que al no conseguir lo que  
22 muchos veían casi hecho quedara un sentimiento de frustración con el resultado  
23 obtenido.

24  
25 No ha sido así con el segundo, puesto que desde el primer momento el planteamiento  
26 sindical, en vista de la experiencia anterior, ha sido claro y firme, sin levantar falsas  
27 expectativas. Esto ha dado una negociación corta y firma rápida con un contenido que ha  
28 parecido aceptable por la gran mayoría.

#### 29 30 **4.1.6. Fusiones en el sector.**

31  
32 Dos fusiones de importancia y que han afectado a nuestro territorio de manera amplia se  
33 han producido en estos cuatro últimos años.

34 La primera en el tiempo ha sido la de Banco Atlántico y Banco Sabadell. La segunda,  
35 Banco Zaragozano y Barclays.

36 Se visitaron la mayor parte de sucursales del Banco Atlántico para informar a los  
37 trabajadores de la función del sindicato en estos casos, poniendo como ejemplo  
38 anteriores fusiones, entre Bancos de más volumen y el trabajo que CC.OO. había  
39 realizado, encaminado prioritariamente a la firma de un protocolo de fusión que  
40 recogiera todos los derechos de los trabajadores que iban a formar la nueva entidad. Se  
41 transmitió tranquilidad y se ofrecieron nuestros servicios para las necesidades y  
42 problemas que pudieran surgir.

43 En el caso de Banco Zaragozano y Barclays, fue la propia C.O.E. del primer Banco  
44 quien informó a los trabajadores sobre los aspectos de la fusión.

45 Esta Agrupación intervino en la formación y asesoramiento de la nueva Sección  
46 Sindical del Barclays-Banco Zaragozano, sección que funcionará como regional, pues  
47 con la fusión la C.O.E. del nuevo Banco estará en Madrid. Transcurridos 10 meses  
48 desde el inicio de la nueva sección, se puede decir que la misma ha recuperado un  
49 importante número de afiliados que se habían dado de bajo, además de conseguir  
50 nuevas afiliaciones de gente joven. En resumen pues, una buena labor la que están

1 realizando los compañeros del Barclays-Banzano con José Carlos Valenciano como  
2 Secretario General.

#### 3 4 **4.1.7. Implantación y campaña del euro.**

5  
6 El 1 de enero de 2.002 se produjo en varios países de la Unión Europea la implantación  
7 de la moneda única, el famoso euro. CC.OO. advirtió con bastante antelación de las  
8 medidas que se deberían tomar para que el cambio fuera lo menos problemático para  
9 clientes, empleados y las propias empresas. Pero la A.E.B. poco, por no decir nada,  
10 hizo en prevenir lo que ocurrió en los primeros días de enero.

11 Ante el enorme incremento de trabajo padecido por las oficinas se pidió a la A.E.B.  
12 compensaciones por el esfuerzo realizado por los trabajadores. Ante la negativa a  
13 negociar las mismas, se hicieron algunas movilizaciones en las cuales tuvo participación  
14 activa esta Agrupación. Al final del proceso se obtuvo de cada Banco algunas  
15 contraprestaciones, la mayoría bastante insuficientes para el trabajo de más realizado.

#### 16 17 **4.1.8. Movilizaciones realizadas.**

18  
19 Todas, sin excepción, que ha programado la Agrupación Estatal. Las principales han  
20 sido para pedir contraprestaciones por la implantación del euro y las realizadas durante  
21 las negociaciones del Convenio 2.003 - 2.004. También hubo concentraciones en el  
22 S.C.H., en la primavera de 2.004, por una serie de despidos y en Banco Guipuzcoano  
23 por el despido de un delegado de CC.OO.

#### 24 25 **4.1.9. Prejubilaciones.**

26  
27 En estos cuatro años se han atendido muchas consultas sobre ofertas de pre y jubilación.  
28 Hasta finales del año 2.004 ha habido bastantes prejubilaciones en la mayor parte de las  
29 entidades, la mayor parte aceptables para los beneficiarios, en la línea habitual a lo  
30 acontecido desde la implantación de este modelo. El 15 de diciembre de 2.004 el Banco  
31 de España dicta una normativa por la cual los Bancos ya no pueden prejubilarse contra  
32 reservas. Esto hace que el número previsto de prejubilaciones a finales de año fuera  
33 reducido en la mayoría de los Bancos.

34 Una nueva etapa se abre en este tema. De momento será difícil que esas prejubilaciones  
35 masivas de algunos Bancos tengan lugar. Comfía está estudiando el tema para buscar  
36 una solución aceptable para los trabajadores y también para las empresas que permita la  
37 salida del exceso de plantilla sin ningún trauma.

#### 38 39 **4.1.10. Afiliados**

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Zaragoza	968	-0	985	1	974	-1	963	-1
Huesca	189	3	197	4	191	-3	186	-2
Teruel	80	2	88	10	82	-6	84	2
Total Aragón	1237	-1	1270	3	1247	-1	1233	-1

40  
41 En el año 2000, éramos 1247 afiliados, a finales del año 2004, somos 1233, estos datos  
42 representan una disminución de -14 afiliados y un -1,12% en estos cuatro años.

43 Tenemos que tener en cuenta que el total de la plantilla en Banca en este mismo periodo  
44 de tiempo ha disminuido considerablemente, debido a las prejubilaciones.

**4.1.11. Elecciones sindicales y delegados**

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Zaragoza	75	0	59	-21	56	-5	56	0
Huesca	19	0	13	-31	13	0	12	-7
Teruel	9	12	5	-44	5	0	5	0
Total Aragón	103	2	77	-25	74	-4	73	-1

En el año 2000, éramos 101 delegados, a finales del año 2004, somos 73, estos datos representan una disminución de -28 delegados y un -28% en estos cuatro años.

Esta reducción se ha debido principalmente a los procesos de fusión que han tenido como consecuencia que el número de trabajadores y por tanto el de delegados a elegir fuera mucho menor.

**4.2. AHORRO****4.2.1. Organos de dirección**

En el año 2003, se celebró la Conferencia de Ahorro de Aragón, donde se eligió como responsable a Jose M<sup>a</sup> Crespillo y una Ejecutiva compuesta por el Secretario General y Fernando Beguer, Fermin Arellano, Jose M<sup>a</sup> Abián, Miguel angel Villaba, Felix Sanz, Fco Javier Gracia.

**4.2.2. La organización**

Desde la Agrupación estamos atendiendo las empresas de nuestra competencia en Aragón.

Tenemos constituidas secciones sindicales de CC.OO. (COE) en Ibercaja y CAI y otras secciones sindicales de Aragón.

Apoyamos y coordinamos a las secciones sindicales y al conjunto de los delegados elegidos.

Atendemos los procesos electorales de nuestro ámbito, que realizó el proceso electoral en el año 2002, consiguiendo mejorar los resultados electorales.

**4.2.3. La acción Sindical**

Estamos visitando las empresas de nuestro ámbito en Aragón

Estamos apoyando a la Sección Sindical de la CAI.

La Ley Aragonesa de Cajas de Ahorro del año 2001, recoge una parte de las modificaciones de la Ley Financiera, intentamos mejorarla, pero no fue posible.

Tenemos el reto de entrar en Caja España

Se han firmado en Ibercaja, acuerdos sobre la el desarrollo de la LOLS, la transposición de las categorías por grupos profesionales y niveles salariales, sobre operaciones de créditos y préstamos a los trabajadores, jubilaciones parciales.

En CAI, se han firmado acuerdos, sobre el desarrollo de la LOLS, jubilaciones parciales

**4.2.4. Colaboración con COMFIA**

Participamos en la Ejecutiva de la Agrupación Estatal de Ahorro

Hemos participamos como invitado en la Ejecutiva de COMFIA Aragón  
 Hemos Colaborado con COMFIA en los asuntos sindicales que se nos proponen,  
 jornadas formativas, apoyo a movilizaciones sectoriales etc.  
 Hemos constituido un equipo de trabajo, junto con la secretaría General de COMFIA  
 Aragón y la Unión Sindical de Aragón, para tratar los asuntos relacionados con las  
 Cajas Aragonesas y coordinar los trabajos de nuestra competencia federal y territorial.

#### 4.2.5. Afiliados

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Zaragoza	276	30	313	13	355	13	373	5
Huesca	56	30	68	21	72	5	77	6
Teruel	36	44	39	8	40	2	46	15
Total Aragón	368	28	420	14	467	11	496	6

En el año 2000, éramos 288 afiliados, a finales del año 2004, somos 496, estos datos representan un aumento de 208 afiliados y un 72% en estos cuatro años.

#### 4.2.6. Elecciones sindicales y delegados

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Zaragoza	20	0	20	0	26	30	26	0
Huesca	2	0	4	100	6	50	6	0
Teruel	1	0	1	0	2	100	2	0
Total Aragón	23	0	25	8	34	36	34	0

En el año 2000, éramos 23 delegados, y a finales del 2004, somos 34, estos datos representan un aumento de 11 delegados y un 48% en estos cuatro años.

### 4.3. RURALES

#### 4.3.1. Organos de dirección

La Agrupación de Rurales en Aragón, tiene como responsable a José Vera

#### 4.3.2. La organización

En el 2002 realizamos las elecciones sindicales de nuestro sector, consiguiendo mejorar nuestra representación sindical, empatando por primera vez a delegados con la UGT.

En el 2003 constituimos la sección sindical de Caja Rural de Teruel

Durante este período hemos trabajado para conseguir representación sindical de CC.OO. en Caja Rural de Aragón. Y tenemos pendiente de abordar, la entrada en Caja Laboral Popular.

#### 4.3.3. La Acción Sindical

Durante este período, se ha producido la fusión de Caja Rural de Zaragoza y Huesca en Multicaja, la absorción de la Caja Rural de Cariñena por Cajalón.

El proceso de fusión de Multicaja, ha sido muy complicado por la falta de voluntad de la nueva dirección, al negarse a firmar con la representación sindical, un protocolo de garantía de empleo y condiciones de trabajo.

Venimos apostando por la fusión de las Cajas Aragonesas, Multicaja, Caja Rural de Aragón (Cajalón) y Caja Rural de Teruel en una sola Caja Aragonesa, que adquiera el volumen suficiente dentro del Sistema Financiero y que tenga viabilidad de futuro como entidad Financiera. Que elija a sus órganos de dirección pensando en sus capacidades profesionales y que sirva para gestionar y cohexionar el territorio aragonés, que atienda las necesidades del mundo agrario, pero sin perder la atención a la clientela de banca universal.

#### 4.3.4. Colaboración con COMFIA

El Responsable de la Agrupación, participa en la Agrupación Estatal de Cajas Rurales, como secretario de Acción Sindical. Forma parte de la Ejecutiva de COMFIA. Y es miembro de la Sección Sindical y del Consejo Rector de Multicaja.

#### 4.3.5. Afiliados

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Zaragoza	42	110	46	9	51	10	51	0
Huesca	24	380	35	37	35	0	35	0
Teruel	2	200	4	100	7	75	8	14
Total Aragón	68	119	85	25	93	9	94	1

En el año 2000, éramos 31 afiliados, a finales del año 2004, somos 94, estos datos representan un aumento de 63 afiliados y un 203% en estos cuatro años.

#### 4.3.6. Elecciones sindicales y delegados

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Zaragoza	3	0	3	0	3	0	3	0
Huesca	5	0	8	60	8	0	8	0
Teruel	0	0	6	600	7	16	7	0
Total Aragón	8	0	17	112	18	5	18	0

En el año 2000, éramos 8 delegados, a finales del año 2004, somos 18, estos datos representan un aumento de 10 delegados y un 125% en estos cuatro años.

### 4.4. SEGUROS

#### 4.4.1. Organos de dirección

La segunda conferencia de Seguros en Aragón eligió a Luis Carlos Gómez Ripol, como responsable de la Agrupación de Seguros y una Ejecutiva compuesta por: El Secretario General, Francisco Andrés, Jesús Gil y Ana Campos.

#### 4.4.2. La Organización

Esta Agrupación representa a las Compañías de Seguros y Mutuas de Accidentes y Entidades de Mediación de Seguros

Hemos mantenido una campaña permanente de afiliación, aumentado al total de los delegados de nuestro ámbito en Aragón.

Hemos mantenido un contacto permanente con los delegados elegidos, atendiendo las necesidades sindicales de sus empresas.

Hemos gestionado la agrupación en colaboración con la Agrupación Estatal y COMFIA Aragón.

Hemos Gestionado, apoyados por COMFIA Aragón, los procesos electorales que se producen en las Entidades de nuestro sector.

#### 4.4.3. La acción sindical

Hemos atendido sindical y jurídicamente a nuestros afiliados y delegados en particular, y a los trabajadores de nuestro sector en general.

Hemos visitado buena parte de las empresas de nuestra competencia en Aragón.

Hemos diseñado un modelo de reparto de información, adecuado a nuestro Sector.

Acompañamos a los responsables de las COES, cuando visitan las empresas en Aragón.

Hemos participado en la campaña contra la segregación de los servicios de prevención de las Mutuas.

La Sección Sindical de MAZ, en colaboración con la Secretaría General de COMFIA Aragón y esta Agrupación, estamos negociando la segregación de los servicios de prevención de esta empresa, sin llegar a ningún tipo de acuerdo y emitiendo informe negativo denunciando el comportamiento de la dirección.

#### 4.4.4 Colaboración con COMFIA

Asistimos a las reuniones y participamos en la Ejecutiva de COMFIA Aragón

Luis Carlos Gómez, a partir del plenario de la agrupación Estatal, ha pasado a ser miembro de la Ejecutiva de la Agrupación Estatal de Seguros

Hemos participado en las acciones sindicales desarrolladas por CC.OO., formación, apoyo a movilizaciones de otros sectores, huelga general, procesos congresuales etc.

Hemos participado en la plataforma del convenio colectivo sectorial, aportando nuestras propuestas.

#### 4.4.5. Afiliados

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Zaragoza	107	12	114	6	113	-0	130	23
Huesca	5	150	5	0	5	0	6	20
Teruel	10	25	9	-9	8	-11	8	0
Total Aragón	122	15	128	5	126	-1	144	14

En el año 2000 éramos 95 afiliados a finales del año 2004 somos 144, estos datos representan un aumento de 49 delegados y un 52% en estos cuatro años.

#### 4.4.5. Elecciones sindicales y delegados

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Zaragoza	13	0	17	30	26	52	26	0
Huesca	0	0	1	100	3	200	4	33
Teruel	0	0	0	0	2	200	2	0
Total Aragón	13	0	18	38	31	72	32	3

1 En el año 2000 éramos 13 delegados y a finales del 2004, somos 32, estos datos  
2 representan un aumento de 19 delegados y un 146% en estos cuatro años.

## 3 4 **4.5.TELEMARKETING**

### 5 6 **4.5.1. Organos de dirección**

7  
8 En el año 2003 se crea la agrupación de Telemarketing en Aragón, eligiendo a Marisa  
9 Gamarra como responsable y una Ejecutiva compuesta por la Secretaria General y  
10 Mónica Puertolas, Susana Barba, Carmen Valdivia, y Noemí Ramón.

### 11 12 **4.5.2. La organización**

13  
14 Las plataformas que forman la agrupación en este momento son: Qualitel (Amena).  
15 MK-Plan (061). Attento (010 Ayuntamiento). STA (Banca). Pyrenalia (varios)  
16 Schilinder (Servicios Técnicos), con presencia sindical en una buena parte de estas  
17 empresas.

18 Colaboramos con COMFIA Aragón en los procesos electorales que se producen en las  
19 empresas de nuestro Sector, tenemos pendiente de elecciones en Pyrenalya y Schilinder.  
20 Las Secciones Sindicales de Aragón, están coordinando el trabajo sindical, con las  
21 COES Estates.

### 22 23 **4.5.3.La Acción Sindical**

24  
25 Estamos informando y asesorando al conjunto de los delegados elegidos en nuestro  
26 ámbito, en temas sindicales, como salud laboral, aplicación del convenio,  
27 reivindicaciones laborales etc.

28 Hemos visitado todas las Plataformas de Zaragoza, conociendo su problemática  
29 concreta.

30 La firma del II convenio colectivo del sector, se llevó a cabo en el 2001, de manera muy  
31 dificultosa y la firma tuvo lugar tras una huelga general, con una participación de 40000  
32 trabajadores del Sector que representaba un 90% de la totalidad, donde Aragón participó  
33 de una manera imponente.

34 El III Convenio, se firmó con menos dificultades, consiguiendo un aumento salarial por  
35 encima del IPC, una mayor garantía de pase de trabajadores en los supuestos de cambio  
36 de empresa y algunos flecos.

37 El mayor problema sigue siendo la temporalidad, ya que solo un 30% de las plantillas  
38 tiene un contrato indefinido.

39 La aplicación del convenio, es más dificultosa en las empresas que no tienen  
40 representación sindical, ya que las grandes lo cumplen en términos generales.

41 Tenemos problemas para constituir los Comités de Salud Laboral, pero seguimos  
42 insistiendo en nombrar delegados de prevención y Comités de Salud, donde se pueda.

43 Hemos creado una bolsa de trabajo, donde tienen cabida todas aquellas personas que  
44 acudan al Sindicato o que directamente nos entreguen sus currículum, para que, una vez  
45 que las Plataformas nos han informado de su necesidad de contratar a más personal,  
46 podamos facilitarles las personas que necesiten, de manera que a pesar de la movilidad  
47 que ha en el sector, podamos colaborar en la contratación de nuevos trabajadores.  
48 Esperamos ampliar este sistema en los próximos meses, pero consideramos que hasta la  
49 fecha ha sido positivo y está dando sus frutos.

#### 4.5.4. Colaboración con COMFIA

Hemos colaborado con la Ejecutiva Estatal, sobre todo en lo que a las propuestas para la negociación del III Convenio Colectivo. Se mantuvieron en Aragón, reuniones con los afiliados y delegados de las distintas empresas de la agrupación, con una puesta en común de todos aquellos temas que se consideraron interesantes aportar a la plataforma del convenio y sobre todo apoyando y participando en las manifestaciones, paros, asambleas etc. Que se llevaron a cabo durante la negociación del convenio donde la Agrupación de Aragón, fue una de las más activas.

Hemos participado en los cursos de formación sindical y profesional desarrollados por COMFIA.

#### 4.5.5. Afiliados

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Zaragoza	23	283	39	69	40	2	79	97
Huesca	0	0	0	0	0	0	0	0
Teruel	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Aragón	23	283	39	69	40	2	79	97

En el año 2000, éramos 6 afiliados y a finales del 2004, somos 79, estos datos representan un aumento de 73 afiliados y un 1216% en estos cuatro años.

#### 4.5.6. Elecciones sindicales y delegados

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Zaragoza	6	600	12	100	12	0	14	16
Huesca	0	0	0	0	0	0	0	0
Teruel	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Aragón	6	600	12	100	12	0	14	16

En el año 2000, no teníamos delegados y a finales del 2004, somos 14, estos datos representan un aumento de 14 delegados y un 1400% en estos cuatro años.

### 4.6. NTI

#### 4.6.1. Organos de dirección

Durante este periodo hemos constituido la Agrupación de NTI en Aragón. Se ha elegido como responsable a Javier Jimenez y una Ejecutiva compuesta por Cesar Liesa y Laura López de GFT. Javier Jimenez y Ana Lucía Sanchez de EDS. Lorenzo Pérez de Megasoft. Inmaculada Asín y Carlos Gelado de ATCA. Jose Luis Latas de ATOS-ODS. Jorge López de CCS.

#### 4.6.2. Plan de trabajo

Se ha diseñado un plan de trabajo, dirigido a conseguir, presencia en el mayor número de empresas de nuestro sector, conseguir delegados sindicales, y aumentar la afiliación y atender las necesidades del conjunto de la organización, delegados y secciones sindicales.

1 Creamos la Revista “Tecla y Ratón” que pretende ser periódica y que sirva como  
2 herramienta de comunicación de esta agrupación con el conjunto de los trabajadores en  
3 el sector de servicios informáticos de Aragón.

#### 4 **4.6.3. Coordinación con COMFIA**

6 Desde esta agrupación en coordinación con el Secretariado de COMFIA Aragón y las  
7 Federaciones de Cataluña, País Valenciano, llevamos a cabo en Zaragoza, el Plenario  
8 Estatal de GFT.

9 Colaboramos con COMFIA Rioja, tanto en lo que se refiere a la información del sector  
10 (convenio estatal y informaciones de interés), como haciéndoles participe como  
11 invitados en las asambleas para delegados, como a la asistencia alguna reunión de la  
12 ejecutiva de NTI de Aragón.

13 Participamos en la mesa negociadora del convenio de Servicios Informáticos y estamos  
14 colaborando en la creación de la Agrupación Estatal de NTI.

#### 15 **4.6.4. Afiliados**

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Zaragoza	29	38	44	51	69	56	95	37
Huesca	2	100	2	0	2	0	2	0
Teruel	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Aragón	31	34	46	48	71	54	97	36

18 En el año 2000 éramos 21 afiliados y al final del 2004, somos 97, estos datos  
19 representan, un aumento de 76 afiliados y un 362% en estos cuatro años.

#### 22 **4.6.5. Elecciones sindicales y delegados**

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Zaragoza	12	50	19	58	34	78	38	11
Huesca	0	0	0	0	0	0	0	0
Teruel	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Aragón	12	50	19	58	34	78	38	11

24 En el año 2000 éramos 8 delegados y al final del 2004, somos 38, estos datos  
25 representan, un aumento de 30 delegados y un 375% en estos cuatro años.

## 27 **5 SINDICATOS PROVINCIALES**

### 29 **5.1. COMFIA HUESCA**

#### 31 **5.1.3. La Organización en COMFIA Huesca**

32 En el año 2003, elegimos como Secretario General a Donato Blasco y una Ejecutiva  
33 compuesta por el Secretario General y Carlos Gracia, Juan Ramón Boren, Alberto  
34 Turmo, 1 delegado de Cajas Rurales y 1 delegado de Servicios Administrativos.

35 Durante estos últimos años hemos consolidado el modelo de COMFIA en Huesca,  
36 adaptando nuestra estructura organizativa a los nuevos sectores.

37 Hemos apoyado y dinamizado a los delegados, colaborando en las tareas del Sindicato.  
38  
39

Hemos atendido en lo posible las necesidades de las empresas de servicios administrativos.

Hemos participado en los órganos de dirección de nuestros ámbitos, U.C. de Huesca y COMFIA Aragón.

Hemos mantenido una oficina de información, orientación y asesoramiento permanente a través de la atención desde el despacho de COMFIA Huesca.

Hemos ido atendiendo las elecciones sindicales de nuestro ámbito, con la colaboración de la U.C. de Huesca y de COMFIA Aragón.

Hemos ido atendiendo las necesidades de los delegados. Colaborando con las secretarías de COMFIA Huesca. Desarrollando rutas de visitas a los centros de trabajo de las distintas comarcas. Manteniendo una estrecha colaboración con COMFIA Aragón.

#### 5.1.4. La Acción Sindical en COMFIA Huesca

Hemos estado desarrollando las tareas de salud laboral, a través de labores de divulgación y asistencia sobre prevención de riesgos laborales, en especial los riesgos psicosociales, pantallas de visualización de datos, adecuación de las instalaciones etc. Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, promoviendo el control de las evaluaciones, la corrección de las deficiencias detectadas y el respeto de los derechos de formación e información de los trabajadores.

Estamos llevando a cabo la extensión y atención a los sectores de servicios administrativos, promoviendo elecciones sindicales en las empresas, intentando conseguir afiliación.

Hemos participado, junto a la Secretaría de Acción Sindical de COMFIA Aragón, en la mesa de negociación del convenio de Oficinas y Despachos para Teruel.

Estamos llevando a cabo un servicio de asesoría sindical y jurídica, desde el despacho de COMFIA Huesca, con la colaboración de la U.C. de Huesca y a través de los delegados de la Ejecutiva.

#### 5.1.5. Afiliación

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Banca	189	3	197	4	191	-3	186	-2
Ahorro	56	30	68	21	72	5	77	6
Rurales	24	380	35	45	35	0	35	0
Seguros	5	150	5	0	5	0	6	20
Telemarketing	0	0	0	0	0	0	0	0
N.T.I.	2	200	2	0	2	0	2	0
Resto Sectores	26	6	31	19	36	16	41	13
Total Huesca	302	22	338	11	341	0	347	1

En el año 2000, éstabamos 248 afiliados y a finales del 2004 somos 347, estos datos representan un aumento de 99 afiliados y un 40% en estos cuatro años.

#### 5.1.6. Elecciones sindicales y delegados

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Banca	19	0	13	-31	13	0	12	-7
Ahorro	2	0	4	100	6	50	6	0
Rurales	5	0	8	60	8	0	8	0
Seguros	0	0	1	100	3	200	4	33

Telemarketing	0	0	0	0	0	0	0	0
N.T.I.	0	0	0	0	0	0	0	0
Resto Sectores	0	0	6	600	10	66	10	0
Total Huesca	26	0	32	23	40	21	40	2

En el año 2000 estábamos 26 delegados y a finales del 2004 somos 40, estos datos representan un aumento de 14 delegados y un 54% en estos cuatro años.

## 5.2. COMFIA TERUEL

### 5.2.3. La organización en COMFIA Teruel

En el año 2004 elegimos a Santiago Lorenzo como Secretario General y una Ejecutiva compuesta por, el Secretario General, Jorge Barberán, Javier Remón, M<sup>a</sup> José Villabla, Miguel Angel Muñoz, Pascual García, Marta Ferruz, Jorge Pellicer, Juan Cercos y Jesús V. Tregón.

Tenemos un despacho en las dependencias de la Unión Comarcal de Teruel. Tiene un equipamiento suficiente para gestionar nuestra organización en coordinación con COMFIA Aragón y la Unión Comarcal de Teruel..

Hemos atendido en la medida de nuestras posibilidades a los delegados, afiliados y trabajadores en general.

En colaboración con COMFIA Aragón y U.C. de Teruel, hemos ido atendiendo las distintas elecciones sindicales en nuestra provincia.

La asesoría sindical y jurídica es uno de los servicios más solicitados por los trabajadores de nuestros sectores. Hemos ido compaginando la asesoría sindical y jurídica desde las Uniones Comarcales y desde COMFIA Aragón.

Estamos participando en los ámbitos que nos corresponde, tanto de Teruel como de Aragón. A través de las campañas y acciones sindicales propuestas por nuestra Organización.

### 5.2.4. La Acción Sindical en COMFIA Teruel

Los sectores que nos corresponde gestionar son muy variados. Los trabajadores de estos sectores tienen condiciones de trabajo muy dispares y regulaciones muy diversas. Esta diversidad hace que seamos un sector muy heterogéneo y que requiera un esfuerzo sindical muy importante, para atender sus necesidades. Atender esta diversidad, ha sido el reto que hemos intentado cumplir.

Hemos participado, junto a la Secretaría de Acción Sindical de COMFIA Aragón, en la mesa de negociación del convenio de Oficinas y Despachos para Teruel.

Coordinamos a los delegados de prevención de la Provincia

Participamos en los planes de formación sindical, que lleva a cabo tanto la U.C. de Teruel, como COMFIA Aragón.

Participamos y colaboramos en la propagación de los cursos de formación profesional llevados a cabo por la Unión Sindical de Aragón y COMFIA.

En colaboración con la U.C. de Teruel y COMFIA Aragón, vamos atendiendo las necesidades de los sectores de servicios administrativos, tanto en sus necesidades laborales como en las elecciones sindicales.

### 5.2.1. Afiliación

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Banca	80	2	88	20	82	-6	84	2
Ahorro	36	44	39	8	40	2	46	15
Rurales	2	200	4	200	7	75	8	14
Seguros	10	25	9	-10	8	-11	8	0
Telemarketing	0	0	0	0	0	0	0	0
N.T.I.	0	0	0	0	0	0	0	0
Resto Sectores	20	81	29	45	39	34	50	28
Total Teruel	148	21	169	14	176	4	196	11

Del análisis de los datos de afiliación, podemos ver que a finales del año 2000 teníamos 122 afiliados y a finales del 2004 hemos llegado a los 196, por lo que en estos cuatro años hemos aumentado en 74 afiliados que representa un 61%.

### 5.2.2 Elecciones sindicales y delegados

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Banca	9	0	5	-44	5	0	5	0
Ahorro	1	0	1	0	2	200	2	0
Rurales	0	0	6	600	7	16	7	0
Seguros	0	0	0	0	2	200	2	0
Telemarketing	0	0	0	0	0	0	0	0
N.T.I.	0	0	0	0	0	0	0	0
Resto Sectores	1	0	1	0	5	400	5	0
Total Teruel	11	0	13	18	21	61	21	0

En año 2000 éramos 11 delegados y a finales del 2004, hemos llegado a 21, por lo que hemos aumentado en 10 delegados que representa un 91%.

## 5.3. COMFIA ZARAGOZA

### 5.3.1. Afiliación

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Banca	968	-0,5	985	2	974	-1	963	-1
Ahorro	276	30	313	13	355	13	373	5
Rurales	42	110	46	9	51	11	51	0
Seguros	107	13	114	6	113	-3	130	15
Telemarketing	23	283	39	70	40	3	79	97
N.T.I.	31	48	44	42	69	57	95	38
Resto Sectores	248	100	358	44	424	18	472	11
Total Zaragoza	1695	11	1899	12	2026	7	2163	7

En el año 2000, éramos 1527 afiliados y a finales del 2004 somos 2163, esto representa un aumento de 636 afiliados y un 42% en estos cuatro años.

### 5.3.2 Elecciones sindicales y delegados

	Año 2001	%	Año 2002	%	Año 2003	%	Año 2004	%
Banca	75	0	59	-21	56	5	56	0
Ahorro	20	0	20	0	26	30	26	0
Rurales	3	0	3	0	3	0	3	0
Seguros	13	0	17	31	26	53	26	0
Telemarketing	6	0	12	100	12	0	14	17
N.T.I.	12	0	19	58	34	79	38	12
Resto Sectores	20	15	36	80	42	17	48	14
Total Zaragoza	149	15	166	11	199	20	211	6

En el año 2000, estábamos 130 delegados y a finales del 2004 somos 211, esto representa un aumento de 81 delegado y un 62% en estos cuatro últimos años.

Las labores organizativas y de acción sindical del Sindicato de Zaragoza, ha sido llevado desde COMFIA Aragón.

## 6.SECCIONES SINDICALES Y DELEGADOS

### 6.1.Secciones Sindicales

Dentro de las Secciones Sindicales en Aragón, podemos catalogarlas entre varios grupos:

COES, con sede en Aragón, con estructura de dirección estatal y organización estable y consolidada y con capacidad para desarrollar la acción sindical propia y la emanada de CC.OO. y ser interlocutores del Sindicato con la dirección de la empresa, y han desarrollado su labor sindical en coordinación con las Agrupaciones correspondientes y con COMFIA Aragón. Ibercaja, CAI, Multicaja, MAZ, Euromutua.

Secciones Sindicales grandes, con estructura de dirección territorial y que han desarrollado su labor sindical en coordinación con las COEs Estatales y COMFIA Aragón.

Secciones Sindicales pequeñas, sin estructura de dirección, pero con un responsable de CC.OO. que ha coordinado la labor sindical con las COEs Estatales, donde existían y COMFIA Aragón.

Núcleos afiliativos, empresas donde tenemos delegados de COMFIA y que realizan su función como delegados de personal en la empresa y son receptores de la información enviada por el Sindicato y la reparten entre los trabajadores de su ámbito.

Las Secciones Sindicales, han participado en las Agrupaciones constituidas en Aragón. Desde COMFIA Aragón, hemos mantenido, una comunicación fluida con el conjunto de las Secciones Sindicales y núcleos afiliativos, enviando la información generada por el Sindicato, atendiendo sindical y jurídicamente, sus necesidades.

### 6.2.Delegados

Los delegados/as de COMFIA Aragón, hemos participado en los distintos ámbitos de nuestra competencia, como representantes de los trabajadores y delegados sindicales de CC.OO. en las empresas, participando en las agrupaciones sectoriales, acudiendo a las reuniones y asambleas sindicales convocadas por CC.OO., hemos participado en los cursos de formación profesional y sindical, hemos atendido los procesos electorales de

1 nuestros ámbitos, hemos colaborado con COMFIA Aragón en las campañas y temas  
2 sindicales que nos han propuesto.

3 Desde COMFIA Aragón, hemos mantenido una comunicación constante con el  
4 conjunto de los delegados de CC.OO. en nuestro ámbito, enviando la información  
5 generada por el Sindicato, enviando informes trimestrales de las actividades  
6 desarrolladas por CC.OO., y atendiendo sindical y jurídicamente sus necesidades.

## 7 **7.CONCLUSIONES**

### 8 **7.1. Consecución de objetivos**

9  
10  
11  
12 **Objetivos Organizativos:** Hemos consolidado el modelo de COMFIA en Aragón.  
13 Hemos reforzado la estructura de trabajo. Los órganos de dirección se han reunido con  
14 regularidad. Se han consolidado las agrupaciones sectoriales existentes y se han creado  
15 las de Telemarketing y N.T.I. Hemos creado secciones sindicales en las empresas donde  
16 tenemos representación sindical. Hemos atendido a los Sindicatos de Huesca y Teruel.  
17 Hemos tutelado al conjunto de los sectores y territorio de nuestra organización. Hemos  
18 aumentado un 39% la afiliación. Hemos atendido y realizado infinidad de elecciones  
19 sindicales en el conjunto de los sectores de nuestro ámbito y hemos aumentado un 59%  
20 el número de delegados de CC.OO. en estos cuatro años.

21  
22 **Objetivos en Acción Sindical:** Hemos atendido a nuestros afiliados en particular y a los  
23 trabajadores en general. Hemos hecho cumplir los convenios colectivos estatales entre  
24 las distintas empresas de nuestro sector. Hemos negociado en Aragón los convenios  
25 colectivos de Oficinas y Despachos de Zaragoza, los de Notarias de Aragón, Graduados  
26 Sociales de Zaragoza. Hemos conseguido regular un convenio de Oficinas y Despachos  
27 para Huesca y Teruel. Hemos negociado diversos convenios de empresa. Hemos  
28 defendido y mejorado en muchos casos, las condiciones de trabajo del conjunto de los  
29 trabajadores Aragón. Hemos nombrado Comités y delegados de prevención en las  
30 empresas y hemos atendido sus necesidades. Hemos realizado formación sindical  
31 dirigida a nuestros delegados y cuadros sindicales. Hemos realizado formación  
32 profesional al conjunto de los trabajadores de Aragón. Estamos avanzando en la  
33 concienciación de la igualdad entre hombres y mujeres. Estamos coordinando y  
34 asesorando a los sectores donde no tenemos agrupación, a través de los delegados  
35 elegidos y atendiendo en sus necesidades al conjunto de los trabajadores.

36  
37 Hemos colaborado con COMFIA Estatal y la Unión Sindical de Aragón y Uniones  
38 Comarcales, a través de nuestra participación en los órganos de dirección  
39 correspondientes.

### 40 **7.2. Evaluación general**

41  
42  
43 Podemos concluir este informe general, diciendo que el conjunto de la organización de  
44 COMFIA Aragón, Delegados, Secciones Sindicales, Areas de trabajo, Agrupaciones,  
45 Sindicatos, Organos de dirección, hemos conseguido los objetivos que nos marcamos  
46 en el Congreso de Albarracín.

47 Tenemos una organización, más consolidada, util y eficaz

48 Más consolidada porque nos hemos dotado de más y mejores herramientas para el  
49 desarrollo de nuestro trabajo.

1 Más útiles, porque llegamos a más empresas y a más trabajadores  
2 Más eficaces en nuestro trabajo organizativo y sindical, porque tenemos un mayor peso  
3 y presencia sindical.  
4 Por lo tanto, debemos felicitarnos por los logros conseguidos y sentirnos orgullosos de  
5 nuestra organización COMFIA Aragón, que ha practicado un modelo sindical de éxito.  
6 Sobre la base que hemos construido entre todos, tenemos para el futuro, el reto de  
7 mantenerlo, mejorarlo y convertirnos en una herramienta más útil y eficaz al servicio de  
8 los afiliados en particular y de los trabajadores en general, del conjunto de los sectores  
9 que representamos en Aragón.  
10  
11



1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45

# **PROGRAMA DE ACCION**



# PROGRAMA DE ACCION PARA COMFIA ARAGON

## 1. SEGUIR CRECIENDO EN LA AFILIACIÓN

### 1.1. Análisis de situación

#### – *Crecimiento*

El ritmo de crecimiento de este último período ha venido condicionado por tres factores fundamentales: el crecimiento moderado en algunos de los sectores tradicionales, el equilibrio de altas y bajas en el sector bancario, y por último un crecimiento importante en los sectores que se están consolidando o están en vías de hacerlo. Estas características deben ser tenidas en cuenta para proceder a su control y poder precisar las fluctuaciones que en el futuro vamos a observar en los diversos sectores, con el fin de incidir en ellas y transformarlas en un crecimiento sostenido de nuestra organización.

#### – *Bajas.*

Un factor que ha surgido con fuerza en los últimos años es el referido a las prejubilaciones en el sector bancario (en las Cajas de Ahorro todavía es un fenómeno incipiente), que están marcando una tendencia a la baja en el crecimiento del que hasta hace pocos años ha sido nuestro motor en el desarrollo cuantitativo y cualitativo de COMFIA-Aragón. Debemos hacer frente a la dificultad de mantener las afiliaciones cuando los compañeros y compañeras pasan a la situación de prejubilación, con una tendencia a darse de baja en cuanto han pasado los primeros meses en la nueva situación.

#### – *Bajas voluntarias*

Es necesario destacar la existencia de una rotación notable en nuestras filas, lo cual destaca un determinado perfil en nuestro crecimiento, basado en numerosas altas pero también acompañado de un número importante de bajas. Para controlar esta rotación y situarnos en una buena posición para que este fenómeno no perturbe el normal desarrollo de nuestra organización es fundamental desarrollar una correcta gestión de los impagados, para situarnos en la primera oportunidad para parar una posible baja.

### 1.2. Objetivos que nos proponemos

#### – *Crecimiento del 5% anual*

Moderamos nuestras expectativas de crecimiento a un 5% que debe ser un producto del equilibrio entre las nuevas altas y el decrecimiento que hemos señalado debido a las bajas voluntarias y por prejubilación en el sector bancario. En la Banca las nuevas afiliaciones tienen que crecer al ritmo adecuado para suplir las bajas que ya se están produciendo por fenómenos vegetativos, pero es nuestra obligación sindical dotarnos de una política adecuada de mantenimiento de la afiliación durante un periodo más o menos largos de tiempo ofreciendo un servicio diferenciado para los prejubilados.

Es en el sector administrativo, así como en el resto de sectores tradicionales, donde tendremos que instalar el nuevo motor de crecimiento de nuestra federación.

#### – *Recuperar devoluciones*

1 Mejoraremos el actual sistema de control de las devoluciones, centrándonos  
2 tanto en los aspectos administrativos como en los sindicales para poder recuperar  
3 el máximo de devoluciones, siguiendo el criterio prioritario de reducir los  
4 tiempos entre la producción del hecho y nuestra actuación sobre él.

### 6 **1.3. Propuestas de actuación**

7  
8 – *Fidelizar la afiliación que tenemos*

9 Para fidelizar nuestra afiliación tomaremos la siguiente serie de medidas:

- 10 • Completar y mejorar la recepción de las nuevas afiliaciones, así como los  
11 envíos que les realizamos como bienvenida.
- 12 • Establecimiento de un plan de envíos anuales que reflejen la diferenciación  
13 con otras organizaciones tanto en los aspectos puramente sindicales como en  
14 la oferta de nuestros servicios.
- 15 • Contactos entre los afiliados y las secciones sindicales de su empresa,  
16 acompañados de miembros de nuestra Comisión Ejecutiva.
- 17 – *Realizar el seguimiento de las devoluciones*
- 18 • Establecimiento de un circuito administrativo que reduzca el tiempo entre el  
19 conocimiento del hecho y la comunicación a la sección sindical.
- 20 • Conocimiento de quienes son las personas responsables en cada sección  
21 sindical de las devoluciones.
- 22 • Desarrollo de un protocolo de actuación a partir del conocimiento del hecho  
23 de la devolución por parte de la sección sindical. Elaboración de un catálogo  
24 de preguntas y respuestas que podemos esperarnos por parte de la persona  
25 que quiere darse de baja, y establecimiento de tiempos de respuesta.

### 26 27 **1.4. Instrumentos de intervención y evaluación**

- 28  
29 – *Crear la unidad de atención telefónica para el seguimiento de los*  
30 *impagados, desarrollando una red de asistencia sindical en COMFIA y en*  
31 *las secciones sindicales para el seguimiento de los impagados*
  - 32 – *Crear una red de responsables de afiliación en toda la estructura sindical*
  - 33 – *Elaborar informes trimestrales*
  - 34 – *El Secretariado y la Comisión Ejecutiva, evaluará periódicamente los*  
35 *resultados obtenidos.*
- 36  
37

## 2. IR GANANDO REPRESENTATIVIDAD SINDICAL EN LAS EMPRESAS

### 2.1. Análisis de situación

#### – Elecciones sindicales realizadas

Hemos conseguido, fundamentalmente desde la Secretaría de Organización y con la inestimable colaboración de las personas que hemos contratado para este y otros fines, impulsar las Elecciones sindicales en todas aquellas empresas que nos ofrecían alguna posibilidad para comenzar a desarrollar en ellas un trabajo sindical desde dentro. El trabajo que hemos plasmado en el acercamiento a empresas en las que nos planteaban por parte de sus propietario o la dirección de la empresa dificultades casi insalvables para comenzar un proceso electoral, ha repercutido en un conocimiento sindical de la realidad de estas empresas que nos ha permitido superar las dificultades y contar hoy en día con numerosos delegados sindicales.

#### – Comparativas con resto sindicatos

Uno de los parámetros fundamentales para conocer nuestro grado de penetración en las empresas de nuestros sectores es la comparativa con otros sindicatos, fundamentalmente con la UGT, y podemos afirmar que actualmente estamos igualados, al contrario de la situación de hace cuatro años, que nos llevaban 40 delegados de diferencia en los sectores de nuestra competencia.

#### – Empresas en blanco

Lamentablemente y pese a los esfuerzos efectuados todavía existe un número excesivamente alto de empresas en los sectores de Servicios Administrativos, sin representación sindical. Es una situación difícil y complicada que recae sobre nuestra federación, donde los sectores tradicionales se mezclan con los sectores más desprotegidos de nuestro panorama laboral.

### 2.2. Objetivos que nos proponemos

#### – Mantener y mejorar el número de delegados sindicales en las empresas donde ya estamos implantados

Los procesos de fusiones bancarias propiciaron la reducción del número de Comités de Empresa, con la consiguiente reducción en el número de delegados sindicales. Esta realidad se nos ha impuesto en aquellas empresas donde nuestra representación nutría a la organización de un número muy importante de cuadros sindicales, por lo que las carencias actuales deberán ser suplidas por el resto de sectores. Por ello deberemos concentrar nuestros esfuerzos en mantener lo que tenemos y expandirnos en los sectores en los que todavía hay un crecimiento posible y realista, como son todas aquellas empresas que desarrollan su actividad en mercados ya consolidados y que han adquirido una cierta estabilidad.

#### – Ser la primera fuerza sindical en Aragón

El empate técnico del que hablábamos en el punto anterior nos plantea que estamos en disposición de convertirnos en la primera fuerza sindical en Aragón. Aunque este objetivo se deriva de nuestro interés por representar a los trabajadores no debe hacernos olvidar la situación de la que partíamos y los esfuerzos que hemos llevado a cabo para estar donde estamos en este momento. Ser la primera fuerza sindical en Aragón no es un simple parámetro que mide

1 nuestra influencia, es también el resultado de un esfuerzo que está dando sus  
2 frutos.

3 – *Entrar en los sectores y las empresas en blanco*

4 Al igual que hemos ido reduciendo las distancias en cuanto a la representación  
5 sindical con el resto de sindicatos, es nuestra obligación sindical conseguir el  
6 mismo objetivo con respecto a las empresas en blanco. Cada año debemos  
7 reducir la proporción de empresas en blanco, teniendo en cuenta la creación  
8 constante de éstas y las características especiales que tienen en cada uno de los  
9 diferentes sectores.

### 10 11 **2.3. Propuestas de actuación**

12  
13 – *Diseñar campañas segmentadas para cada uno de los sectores de COMFIA*

14 La visión global de nuestra organización no puede hacernos olvidar que  
15 actuamos en un mundo real con múltiples diferencias, y donde la complejidad de  
16 cada caso nos imponen la obligación de proceder a un proceso de acercamiento  
17 donde contemplemos todas las especificidades de la situación concreta a la que  
18 nos enfrentamos. Por este motivo es preciso centrarnos en cada sector concreto y  
19 diseñar una campaña específica que nos permita aumentar proporcionalmente  
20 nuestra representación, punto fundamental para actuar sindicalmente con  
21 mayores probabilidades para conseguir cambiar la realidad laboral.

22 – *Plan específico para entrar en las empresas en blanco*

23 Las empresas en blanco exigen la actuación sistemática de toda nuestra  
24 organización. Es un asunto que no puede reducirse a la mera práctica puntual de  
25 un seguimiento administrativo. Hay que plantearlo como un objetivo crucial y  
26 para ello definiremos un plan específico que tenga en cuenta a los diferentes  
27 sectores y los recursos que en cada momento pueden estar disponibles para esta  
28 tarea.

29 – *Potenciar y ampliar el equipo de extensión*

30 Existen tareas para las que la intervención de una sola persona no es suficiente.  
31 Nuestra organización necesita dotarse de un equipo de extensión en el que  
32 participen de una manera periódica un grupo de personas que actúen sobre  
33 aquellas empresas o sectores que se determinen como los de una acción  
34 fundamental en ese momento.

### 35 36 **2.4. Instrumentos de intervención y evaluación**

37  
38 – *Las Secretarías de organización y Acción Sindical, determinarán los*  
39 *componentes del equipo de extensión, procurando su formación y realizando*  
40 *un seguimiento de las tareas encomendadas.*

41 – *Elaborar informes trimestrales de los procesos electorales y los delegados*  
42 *obtenidos*

43 – *Desde el Secretariado se coordinarán con las agrupaciones sectoriales y las*  
44 *distintas secretarías, los planes de trabajo específicos para las empresas de*  
45 *su sector, realizando un seguimiento de las campañas y una evaluación de*  
46 *los resultados obtenidos.*

### 3. DINAMIZAR LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

#### 3.1. Análisis de situación

- *El Secretariado debe adecuarse a las necesidades de la organización*

La acumulación de trabajo en nuestras empresas repercute en la necesidad de una actividad frenética de las secciones sindicales para solucionar los problemas que nos plantea el día a día. Los llamamientos a la acción que periódicamente realiza la federación cuentan habitualmente con una excelente participación, pero el resto del trabajo se concentra en unas pocas personas, y fundamentalmente es el secretariado, actualmente formado por sólo tres personas, el que debe proceder a mantener un ritmo de trabajo que frecuentemente resulta insuficiente para dar solución a los problemas que se le plantean continuamente a nuestra federación.

- *La Comisión Ejecutiva, recibirá información con mayor frecuencia y las reuniones deben ser más dinámicas y con menos temas.*

Las reuniones periódicas trimestrales suponen una acumulación de asuntos que implican una dificultad añadida a la ya de por sí problemática convocatoria de un número cuantioso de cuadros sindicales. Teniendo en cuenta que es imprescindible que la Comisión Ejecutiva resuelva todos aquellos asuntos que suponen tomar decisiones sobre aspectos importantes que afectan a nuestra federación, sólo podemos actuar sobre la regularidad de la información y el planteamiento de reuniones en los que se prime el debate, reduciendo el tiempo dedicado a cuestiones que deberán solucionarse a través de una comunicación fluida en los periodos entre una y otra reunión de la Comisión Ejecutiva.

- *Consejo, no se ha constituido, debe constituirse y reunirse periódicamente*

Diferentes criterios difíciles de aplicar con respecto a la composición del Consejo, así como el esfuerzo que supone para nuestra organización su convocatoria, han hecho que éste no haya sido convocado durante el periodo intercongresual, siendo realizadas sus funciones por la Comisión Ejecutiva. Ahora es el momento de resolver los problemas de su composición para que pueda reunirse periódicamente.

#### 3.2. Objetivos que nos proponemos

- *Que el secretariado asuma las múltiples tareas del día a día*

Es imprescindible que tal y como ha sucedido hasta ahora el Secretariado ejerza su función de responsable del día a día de nuestra organización, coordinando las diferentes áreas de trabajo y actuando sobre todos los problemas planteados por las agrupaciones y las secciones sindicales. Es responsabilidad del Secretariado proponer, mantener y desarrollar todas aquellas acciones que repercutan en una mejor acción en el mundo laboral de nuestra organización.

- *Que las reuniones de la Ejecutiva se centren en el debate y la dirección de la organización.*

El esfuerzo que supone reunir a la Comisión Ejecutiva tiene que ser rentabilizado al máximo, y para ellos tenemos que centrar las reuniones en los siguientes apartados:

- Repaso de la actividad de nuestra Federación
- Planteamiento y debate de las cuestiones que previamente se haya decidido.

- Planificación de la actividad de la Federación.
- *La información a la Comisión Ejecutiva, debe ser más fluida y con la antelación suficiente.*

En vez de recibir la información de golpe, los miembros de la Comisión Ejecutiva deben ser informados de una forma continua sobre los hechos acaecidos en nuestra Federación. Con ello conseguiremos adelgazar el orden del día de las ejecutivas y centrarnos en un número menor de temas.

### 3.3. Propuestas de actuación

- *Ampliar el número de miembros del Secretariado*

Los tres miembros actuales del secretariado, compuesto por el Secretario General, el Secretario de Acción Sindical y el Secretario de Organización, deberán ser acompañados por todas aquellas secretarías o responsables de las agrupaciones que sean necesarios para resolver los asuntos cotidianos que se planteen.

- *Reunir a la ejecutiva periódicamente*

Las reuniones de la ejecutiva seguirán siendo como hasta ahora, con carácter ordinario, como mínimo trimestralmente, además de las que se consideren extraordinarias.

- *Enviar desde la Secretaría General, a la Ejecutiva., informes de gestión periódicamente.*

Con el fin de que no se acumule el trabajo se enviarán periódicamente a todos los miembros de la Ejecutiva los informes de gestión que les informen de la actividad de la Federación. El motivo de esta periodicidad es conseguir una mayor agilidad en las reuniones de la Comisión Ejecutiva. Lo fundamental es que la Comisión ejecutiva pueda posicionarse sobre diferentes asuntos antes de su reunión, evitando con ello que determinadas cuestiones puedan pasar sin el debido estudio y lleguen a la reunión periódica de la Comisión ejecutiva cuando haya pasado su momento.

- *Constituir y reunir el Consejo periódicamente*

El Consejo se constituirá posteriormente al Congreso aprovechando las asambleas del próximo Congreso Federal, y se reunirá con la periodicidad que determinan nuestros Estatutos federales para resolver los asuntos que tiene encomendados también por estos mismos Estatutos.

### 3.4. Instrumentos de intervención y evaluación

- *A través de los órganos de dirección constituidos*

## 4. DINAMIZAR LOS SINDICATOS DE HUESCA Y TERUEL

### 4.1. Análisis de situación

– *Escaso número de afiliados y por lo tanto escasos recursos económicos*

La realidad poblacional y territorial de Aragón nos enfrenta con una escasa población en un territorio muy extenso, con el agravante de una gran ciudad, como es Zaragoza, que concentra una gran parte de la población en un solo lugar. Ello dificulta nuestro trabajo sindical en Huesca y Teruel, donde nuestros afiliados y delegados sindicales están dispersos, con la consiguiente problemática para unir fuerzas y llevar adelante los trabajos propios de nuestra Federación.

– *Escaso número de delegados y por lo tanto imposibilidad de atender sus necesidades.*

Si exceptuamos algunas empresas de los sectores tradicionales, nuestra representación todavía es simbólica, y carecemos de delegados sindicales que puedan atender los nuevos sectores. El esfuerzo voluntario de un escaso número de delegados no puede suplir el trabajo planificado de nuestro sindicato.

– *Nos encontramos con una escasa participación de los delegados en el Sindicato*

La distancia y la dispersión dificulta la participación de los delegados, y todavía no hemos realizado las acciones necesarias para solucionar este problema.

– *La disgregación de los delegados por todo el territorio provincial.*

La concentración de los delegados es escasa y prima su dispersión por todo el territorio de su provincia, con lo que las actividades en común suponen un esfuerzo personal y económico superior al de otros territorios.

– *Crédito horario muy limitado*

Normalmente nos encontramos con empresas pequeñas o comités con un máximo de cinco delegados, lo que nos enfrenta a un número limitado de delegados sindicales con créditos horarios insuficientes para poder atender las tareas que tienen que realizar.

– *Demasiados sectores para atender*

Nuestra Federación carece de los recursos necesarios en Huesca y Teruel para atender todos los sectores que entran dentro de nuestro ámbito. Esto es una realidad, y si en Zaragoza existen dificultades, en el resto de Aragón debemos aceptar que con los esfuerzos que ahora realizamos y la estructura organizativa que tenemos, no llegamos a cumplir nuestros objetivos.

– *Colaboración con la Unión Sindical en el apoyo a la extensión en los sectores*

El aislamiento, la disgregación, la escasez de recursos, las distancias, la proliferación de poblaciones muy pequeñas, son factores que nos empujan a una colaboración con la Unión Sindical para desarrollar nuestro trabajo. Esto es una realidad que no sólo debe ser contemplada, sino también modificada para rentabilizar al máximo todas nuestras acciones.

## 4.2. Objetivos que nos proponemos

### – *Aumentar afiliación*

El crecimiento organizativo comienza con la afiliación, y es a través de ella como podemos plantearnos aumentar nuestra influencia entre los trabajadores y construir nuestra organización. La afiliación debe ser la primera prioridad que nos planteemos para conseguir actuar sobre las condiciones de trabajo.

### – *Aumentar representación y número de delegados*

Existen todavía una gran número de empresas donde no tenemos representación, y es allí donde debemos establecer nuestra base para crecer en el número de delegados.

### – *Aumentar el crédito horario de los delegados que ejercen la dirección del Sindicato.*

Las secciones sindicales deben ser conscientes y generosas para aumentar el crédito horario de los compañeros y compañeras que ejercen tareas de dirección en Huesca y Teruel. Necesitamos aumentar nuestros recursos, y mientras ello no sea posible es necesario expandir los que ya tenemos.

### – *Llegar a las empresas de servicios administrativos*

Un objetivo prioritario, si queremos aumentar nuestra afiliación y la representación sindical, es extendernos en las empresas de servicios administrativos. Estas empresas crecen continuamente y cada día abarcan a un mayor número de trabajadores. Nuestro posicionamiento en ellas es un objetivo estratégico.

## 4.3. Propuestas de actuación

### – *Diseñar campañas de afiliación específicas para Huesca y Teruel, en colaboración con la Secretaría de Organización de COMFIA Aragón.*

Periódicamente se diseñarán campañas de afiliación para estos territorios en los que la Secretaría de Organización de COMFIA Aragón se ocupará de disponer de los recursos necesarios para que puedan llevarse a buen término.

### – *Establecer pautas de colaboración con la Unión Territorial, para el apoyo a nuestra extensión federativa.*

Los equipos de extensión en Huesca y Teruel no pueden contar sólo con los recursos federativos en estos territorios. Es preciso el apoyo de los delegados sindicales de Zaragoza y el establecimiento de unas pautas claras de colaboración con la Unión Territorial. Para ellos tenemos que establecer un protocolo de actuación en el que aprovechemos unos recursos que también forman parte de nuestra organización.

### – *Acordar con las Secciones Sindicales, la ampliación del crédito horario a los miembros de los órganos de dirección elegidos en los territorios.*

Es básico establecer las dificultades del territorio como una prioridad para las ampliaciones del crédito horario. Ya sea con las propias secciones sindicales en el territorio o con las COEs, es preciso obtener recursos horarios para nuestros delegados en Huesca y Teruel.

## 4.4. Instrumentos de intervención y evaluación

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8

- *Los equipos de extensión de COMFIA, atenderán , con la colaboración de los equipos de extensión del territorio, las tareas de extensión, afiliación y elecciones sindicales en su ámbito.*
- *Las Ejecutivas territoriales, realizarán el seguimiento y evaluarán las propuestas de actuación para conseguir los objetivos que nos hemos marcado.*

## 5. COORDINAR Y HACER MAS PARTICIPATIVAS LAS ÁREAS DE TRABAJO

### 5.1. Análisis de situación

#### – *Áreas de trabajo*

A las secretarías tradicionales como Acción Sindical y Organización, estamos añadiendo continuamente áreas de trabajo que confirman nuevas realidades en nuestro Sindicato, como Salud Laboral, Mujer, Formación, Atención al despacho, Juventud, Negociación Colectiva, Información y comunicación, Extensión afiliativa, etc.

#### – *Desigual funcionamiento*

Una parte importante del trabajo federativo se desarrolla a través de las áreas de trabajo. Éstas han ido avanzando en la asunción de trabajos y conseguido imponerse como una referencia imprescindible y necesaria para nuestra organización. No obstante, el desarrollo de las áreas de trabajo no ha sido ni homogéneo ni uniforme en todas ellas. Mientras unas han conseguido superar con éxito los planteamientos y dificultades que impedían su consolidación, otras todavía se encuentran en los primeros niveles de su trayectoria. Estas diferencias deben ser consideradas y solucionadas en este periodo que abrimos ahora.

#### – *Descoordinación entre algunas áreas*

Las áreas de trabajo no son compartimentos estancos, ni entre ellas ni con la organización. Su trabajo consiste en planificar, intervenir, decidir, construir y actuar sobre el área de su competencia, y esta área se concreta en personas, actividades y partes de nuestra organización. La intervención se realiza pues en unas condiciones determinadas, pero en un ámbito en el que debe repercutir nuestra acción de una manera que con anterioridad hemos debido planificar. La falta de planificación, o una actuación descoordinada, puede conducirnos a una situación en la que los resultados no sean del todo satisfactorios. En estos casos es preciso encontrar cuales son nuestras dificultades y solucionarlas dentro de una planificación de nuestras actividades.

#### – *Faltan algunas áreas de desarrollo, como juventud, información y comunicación*

Una organización estable tiene estructuras estables, pero ello no implica que éstas sean inmutables. Con frecuencia hay que cambiar estructuras o añadir elementos que aunque en un primer momento no han podido ser asumidos, llega el periodo en el que se hacen imprescindible y entonces es necesario establecer los mecanismos adecuados para que se hagan realidad. Este es el caso de las áreas de Juventud e Información y Comunicación, que responden a dos realidades muy diferentes, una enfocada a un sector muy importante de nuestra organización y la otra centrada en los mecanismos de reparto de la información, participación de la organización, y la imagen y mensajes que deseamos transmitir hacia el exterior.

#### – *Carencia de personas que se responsabilicen del trabajo*

Además de las áreas de trabajo existen un conjunto de actividades que exigen la presencia de un responsable que las lleve a su fin. Entre ellas podríamos encontrarnos con la redacción y seguimiento de los Convenios Colectivos, o la extensión de nuestras redes informáticas, o incluso como nos ha sucedido

1 recientemente con la preparación de nuestro Archivo Histórico. Para ello  
2 necesitamos preparar a personas o equipos de trabajo que realicen estas tareas.

## 3 4 **5.2.Objetivos que nos proponemos**

### 5 6 – *Establecer mecanismos de coordinación*

7 Nuestra Federación no es un conjunto de individuos aislados, y tampoco puede  
8 ser un conjunto de secretarías, agrupaciones, territorios o secciones sindicales  
9 aisladas. Somos una organización y actuamos como tal, por lo que nos dotamos  
10 de todos aquellos mecanismos necesarios y suficientes para aunar y coordinar el  
11 esfuerzo de todos y todas en una dirección común. Las áreas de trabajo forman  
12 parte fundamental de nuestra organización, y sobre ellas recae una buena parte  
13 de nuestro trabajo. Es por ello que hay que plantear su funcionamiento dentro de  
14 un esquema general que les permita actuar coordinadamente y bajo programas  
15 que tengan en cuenta esta realidad común.

### 16 – *Establecimiento de programas específicos para cada área*

17 El trabajo cotidiano se realiza habitualmente en condiciones con un bajo nivel de  
18 control por nuestra parte, ya que debemos responder con rapidez a los problemas  
19 que surgen a cada momento. No obstante, cuando nos proponemos trabajar en  
20 plazos más largos de tiempo, hay que tener en cuenta una planificación que  
21 agrupe objetivos, metas, avances y una disposición a realizar un trabajo que nos  
22 consolide entre los trabajadores. Por ello es necesario el establecimiento de  
23 programas específicos para cada área que nos permitan observar como  
24 avanzamos en nuestro trabajo y los resultados que obtenemos.

### 25 – *Crear nuevas áreas de trabajo*

26 Es nuestra obligación ofrecer a los trabajadores nuestra mejor respuesta posible  
27 contando con los recursos que poseemos. Cuando se aumentan estos recursos o  
28 cuando ampliamos el ámbito de nuestra actuación, tenemos que adaptarnos a las  
29 nuevas situaciones y decidir sobre qué nuevas áreas de trabajo debemos crear o  
30 sobre cuáles debemos incidir prioritariamente. En nuestro caso es urgente la  
31 creación de dos nuevas áreas de trabajo, como son las de Juventud e Información  
32 y Comunicación.

### 33 – *Aumentar la participación de delegados en el trabajo de la Federación*

34 Si queremos abarcar más trabajo, y no cabe duda de que con la cantidad de  
35 sectores en los que ahora actuamos el trabajo siempre va a exceder nuestras  
36 capacidades, debemos dedicarle más recursos. Nuestra presencia en sectores de  
37 la producción que todavía están en procesos de formación y consolidación, así  
38 como en aquellos sectores que por sus características ofrecen pocas  
39 posibilidades para generar recursos sindicales, nos impone la obligación de  
40 adaptar nuestra organización a la realidad sobre la que estamos incidiendo. Por  
41 este motivo propiciaremos un aumento de la participación de delegados en el  
42 trabajo de la Federación, con el fin de seguir creando sindicalismo en todos  
43 aquellos sectores de la producción que sin un trabajo federativo quedarían  
44 desamparados.

## 45 46 47 48 49 50 **5.3. Propuestas de actuación**

- 1  
2 – *Crear las nuevas áreas de trabajo de juventud, información y extensión y*  
3 *gestión de los servicios administrativos.*

4 En este Congreso debemos crear las dos áreas que encabezan este epígrafe, así  
5 como dejar las puertas abiertas para que durante los próximos cuatro años  
6 podamos avanzar en el diseño y desarrollo de todas aquellas áreas de trabajo que  
7 se manifiesten como necesarias para nuestro trabajo cotidiano.

- 8 – *Nombrar los responsables correspondientes*

9 Para activar las nuevas áreas, se nombrarán los responsables correspondientes  
10 para que se dediquen con especial prioridad a proceder con rapidez a la  
11 formación de un plan de trabajo que permita el desarrollo de sus áreas.

- 12 – *Cada área de trabajo elaborará en coordinación con la Secretaría de*  
13 *Organización o Acción Sindical un documento con su programa de*  
14 *actuación y desarrollo del área.*

15 El documento que debe elaborarse para desarrollar el área debe tener en cuenta  
16 el trabajo conjunto y coordinado de nuestra Federación, por lo que tendrá que  
17 elaborarse conjuntamente con las Secretarías de Organización y/o Acción  
18 Sindical.

- 19 – *Negociar con las Secciones Sindicales, la cesión de delegados para cubrir*  
20 *las necesidades de la Federación.*

21 Al igual que ya se han expresando en diversas partes de este documento, es  
22 preciso que la organización asuma que se necesitan una serie de personas para  
23 llevar adelante todo nuestro trabajo. Y es evidente que sólo las secciones  
24 sindicales que están ya consolidadas pueden proporcionar mayoritariamente las  
25 personas que van a ocupar los puestos de trabajo federativos. Sin olvidar la  
26 incorporación de delegados sindicales del conjunto de la Federación, es evidente  
27 que quién más responsabilidad tiene es quién más recursos posee, y por ello en  
28 el reparto equitativo de tareas es lógico que aporte más el que más tiene.

#### 30 **5.4. Instrumentos de intervención y evaluación**

- 31  
32 – *Los miembros del secretariado tutelarán y hará el seguimiento de los*  
33 *trabajos de las áreas correspondiente*  
34 – *Las Secretarías de Organización y Acción Sindical, coordinarán y evaluarán*  
35 *los trabajos de las áreas.*  
36 – *La Ejecutiva validará las propuestas de trabajo de las distintas áreas*  
37

## 6. MEJORAR LA GESTIÓN DE NUESTRA ORGANIZACIÓN

### 6.1. Análisis de situación

#### – *Mejorar el envío de información*

Cada día generamos más información, pero para que ésta sea útil deben darse dos condiciones, la primera que llegue a tiempo, y la segunda que esté acompañada de una clasificación que nos permita saber qué tenemos que hacer con ella. Mejora el envío de información supone actuar sobre estos dos parámetros: rapidez y claridad.

#### – *Exceso de información que se genera en papel, con los consiguientes problemas de reproducción y distribución, así como excesivos costos económicos.*

La cantidad de información se ampliará continuamente, y es fácil comprobar la diferencia de costes entre el papel y la tecnología informática. En esta dualidad tenemos que inclinarnos siempre que ello sea posible y no reste demasiada eficacia por la tecnología informática.

#### – *Insuficiencia de datos informáticos de nuestra organización, secciones sindicales y delegados.*

Para que la información llegue con rapidez y regularidad es imprescindible tener correctamente los datos de los destinatarios. No sólo en cuanto a sus datos individuales, sino su clasificación por áreas, temáticas y organizaciones. Sin la obtención de esta información difícilmente podremos rentabilizar la información que manejamos.

#### – *Protección de datos*

La realidad impuesta por las nuevas tecnologías nos impone adaptarnos a las leyes que protegen la existencia de archivos con datos individuales, lo que exige la utilización de protocolos que contemplen lo que se envía, a quién se envía, y como se protege la información enviada y la correspondiente a los archivos donde figuran los destinatarios. Estos protocolos deben extenderse a la regulación de la operativa, mantenimiento y copias de seguridad con el fin de tener un archivo documental de fácil consulta.

#### – *Local insuficiente para las necesidades de la organización*

El crecimiento de estos últimos años, tanto en afiliación, representación sindical como atención a los diversos sectores que configuran nuestra Federación, nos plantea la necesidad de mirar hacia delante con una cierta inquietud respecto a los medios materiales con los que contamos, fundamentalmente con el referido al espacio físico en el que ahora mantenemos nuestras instalaciones. Habrá que buscar nuevas fórmulas para ampliar el espacio con el que contamos.

### 6.2. Objetivos que nos proponemos

#### – *Establecer mecanismos de coordinación*

#### – *Mantener la actual contratación*

Aunque es evidente la necesidad de ampliar la actual contratación, nos resulta económicamente imposible aumentarla en este momento. El aumento de nuestros recursos económicos nos permitirá reconsiderar esta cuestión, por lo que cuando el aumento de afiliación permita a las finanzas de nuestra

1 organización un mayor margen de maniobra tendremos que reconsiderar esta  
2 cuestión.

- 3 – *Consolidar las cuentas con COMFIA Estatal*
- 4 – *Consolidar el CIF con COMFIA Estatal*
- 5 – *Ampliar espacio del despacho de COMFIA Aragón*
- 6 – *Vamos a llevar la contabilidad a través de la empresa Grupo-G3,*  
7 *contratada por COMFIA estatal.*

### 6.3. Propuestas de actuación

- 11 – *Aprovechar mejor la página web de COMFIA Aragón*

12 En estos momento la página web de COMFIA Aragón depende excesivamente  
13 de las informaciones introducidas centralizadamente desde fuera de nuestro  
14 territorio. Tenemos que adquirir la conciencia de la importancia de este medio  
15 para nuestra comunicación interna y externa, y para ello es necesario un esfuerzo  
16 en el control por nuestra parte de lo que figura en la página web, así como la  
17 necesidad de configurar una Intranet propia.

- 18 – *Atención al despacho, en horario adecuado de jornada de mañana y tarde*

19 Hasta ahora hemos conseguido una adecuada atención al despacho en jornada de  
20 mañana y tarde, y en principio no detectamos que nuestras necesidades de  
21 atención tengan que ampliarse.

- 22 – *Asesoría jurídica, modelo de atención del abogado y apoyo administrativo y*  
23 *sindical adecuado a nuestras necesidades.*

24 La Asesoría Jurídica ha venido atendiendo todos nuestros asuntos con prontitud,  
25 regularidad y siguiendo las normas que le habíamos marcado. No obstante  
26 deberemos replantearnos si tenemos que realizar algún tipo de ampliaciones.

- 27 – *Sacar más rendimientos a los programas informáticos*

28 Cada día aumenta el número y la complejidad de los programas informáticos.  
29 Nuestra dependencia de ellos exige un plan de aprendizaje por parte de varias  
30 personas para evitar que la ausencia de alguien que conozca un programa nos  
31 deje sin recursos para manejarlo.

- 32 – *Modelo de gestión del despacho*

33 Definir un modelo de atención y gestión sindical, jurídica y administrativa,  
34 adecuado a nuestras necesidades.

### 6.4. Instrumentos de intervención y evaluación

- 38 – *A través del protocolo informático para COMFIA Aragón, donde se regulan*  
39 *la operativa, mantenimiento y copias de seguridad como archivo*  
40 *documental.*

- 41 – *A través de la carta Financiera para COMFIA Aragón, donde se definen los*  
42 *ingresos, gastos, inversiones y demás aspectos financieros.*

43 La Carta Financiera de COMFIA Aragón es una realidad que ha mostrado  
44 claramente sus ventajas, pero que no podemos permitir quede en ningún  
45 momento desfasada. Hay que hacer los esfuerzos necesarios para estar al día en  
46 un asunto tan importante como las finanzas de nuestra organización

- 47 – *Desarrollo de los programas informáticos,*

48 De afiliación de la USA, Gestel para la gestión de las devoluciones, Bdnnet de  
49 COMFIA, sobre la gestión de las elecciones sindicales, SIGIS de gestión de  
50 empresas,

- 1           – *La secretaría de organización gestionará y coordinará los trabajos.*
- 2           – *Los miembros del secretariado evaluarán los trabajos de las áreas*
- 3            *correspondiente*

4  
5

## 7. LA ACCIÓN SINDICAL EN LAS AGRUPACIONES SECTORIALES

Las Agrupaciones constituidas en Aragón son las siguientes: Banca, Ahorro, Rurales, Seguros, Telemarketing y N.T.I.

### 7.1. AGRUPACIÓN DE BANCA

#### 7.1.1. Análisis de la situación en el sector de Banca.

- *Poco dinamismo en el Convenio del sector. Existen una serie de condiciones laborales que no están reguladas, como horarios y complementos salariales.*
- *Las prolongaciones de jornada es una lacra en el sector. Nula ayuda por parte de las administraciones y escasa colaboración de los propios trabajadores afectados, para acabar con ellas.*
- *La tendencia a fusiones y absorciones bancarias en el ámbito europeo.*
- *Nuevo marco legislativo a la hora de prejubilación. Las empresas no pueden hacerlo con cargo a reservas, por lo que el número de trabajadores prejubilados será inferior al de los últimos años.*
- *Conseguir la libranza de todos los sábados del año. La A.E.B. se ha cerrado en banda en este tema si no lleva como contraprestación la supresión y congelación de la antigüedad.*
- *Fondos de pensiones internos en algunos Bancos.*

#### 7.1.2. Objetivos que nos proponemos.

- *Los propios de la Agrupación Estatal*
- *Lograr que el próximo Convenio recoja la realidad actual de la relaciones laborales entre empresas y trabajadores.*
- *Eliminar las prolongaciones de jornada.*
- *Que en las fusiones que se produzcan se firmen protocolos que garanticen el empleo y las condiciones de trabajo, tal como se han venido haciendo hasta ahora.*
- *Buscar una salida a la nueva situación en el tema de las prejubilaciones, que pase por mantener las condiciones favorables existentes hasta el año pasado.*
- *En el marco del nuevo Convenio intentar encontrar espacios que nos permitan avanzar en la libranza de todos los sábados sin que la contraprestación a pagar sea inasumible.*
- *En los Bancos con fondos de pensiones todavía internos negociar para proceder a su externalización.*

#### 7.1.3. Propuestas de actuación.

- *Las que marque la Agrupación Estatal de Banca (Convenio, Prejubilaciones, etc.), además de los propias que Comfia – Aragón considere necesarias.*
- *En el ámbito de Aragón denunciar las prolongaciones de jornada sistemáticamente. Entrevistas con la Administración para lograr su*

1            *implicación, así como denuncia continuada ante los medios de*  
2            *comunicación.*

- 3            – *En las fusiones que puedan producirse y afecten a entidades de nuestra*  
4            *Comunidad Autónoma, proceder a una información pormenorizada a sus*  
5            *plantillas en los respectivos centros de trabajo.*

#### 6 7            **7.1.4 Instrumentos de intervención y evaluación.**

- 8  
9            – *La Agrupación, a través de su responsable y ejecutiva, coordinando a las*  
10           *secciones sindicales y delegados y llevando a cabo las directrices sindicales*  
11           *propias y las emanadas de la Agrupación Estatal.*  
12           – *El Secretariado colabora con el responsable de la Agrupación y apoya a su*  
13           *Comisión Ejecutiva, asesorándoles sobre los temas sindicales que les*  
14           *afectan, y coordinándoles en el ámbito territorial.*

## 15 16           **7.2. AGRUPACIÓN DE AHORRO**

### 17 18           **7.2.1. Análisis de la situación en el sector de Ahorro.**

- 19  
20           – *Privatización de las Cajas de Ahorro. Gran interés por parte de la Banca de*  
21           *cambiar la naturaleza jurídica de estas entidades para proceder a su asalto.*  
22           – *Las prolongaciones de jornada son una lacra en el sector, como ocurre con*  
23           *el conjunto del Sector Financiero. Nula ayuda por partes de las*  
24           *administraciones y escasa colaboración de los propios trabajadores*  
25           *afectados, para acabar con ellas.*  
26           – *La tendencia a fusiones y absorciones de Cajas, sobre todo en los ámbitos*  
27           *regionales y autonómicos.*

### 28 29           **7.2.2 Objetivos que nos proponemos.**

- 30  
31           – *Los propios de la Agrupación Estatal de Ahorro*  
32           – *Mantener la naturaleza jurídica de las Cajas de Ahorro y su consiguiente*  
33           *función social.*  
34           – *Eliminar las prolongaciones de jornada.*  
35           – *Que en las fusiones que se produzcan se firmen protocolos que garanticen el*  
36           *empleo y las condiciones de trabajo, tal como se han venido haciendo hasta*  
37           *ahora.*  
38           – *Adecuar la Ley Aragonesa de Cajas de Ahorro a las modificaciones de la*  
39           *Ley Financiera.*  
40           – *Apoyar las elecciones sindicales en CAI.*

### 41 42           **7.2.3 Propuestas de actuación.**

- 43  
44           – *Las que marque la Agrupación Estatal de Ahorro, además de los propias*  
45           *que Comfía – Aragón considere necesarias, parecidas a las de Banca.*  
46  
47           – *Beligerancia informativa y movilizaciones contundentes en el caso de los*  
48           *posible privatización de las Cajas de Ahorro.*

- 1       – *En el ámbito de Aragón denunciar las prolongaciones de jornada*
- 2       *sistemáticamente. Entrevistas con la Administración para lograr su*
- 3       *implicación, así como denuncia continuada ante los medios de*
- 4       *comunicación.*
- 5       – *En las fusiones que puedan producirse y afecten a entidades de nuestra*
- 6       *región, proceder a una información pormenorizada a sus plantillas en los*
- 7       *respectivos centros de trabajo.*

#### 8

#### 9       **7.2.4 Instrumentos de intervención y evaluación.**

- 10
- 11       – *La Agrupación, a través de su responsable y ejecutiva, coordinando a las*
- 12       *secciones sindicales y delegados y llevando a cabo las directrices sindicales*
- 13       *propias y las emanadas de la Agrupación Estatal.*
- 14       – *El Secretariado colabora con el responsable de la Agrupación y apoya a su*
- 15       *Comisión Ejecutiva, asesorándoles sobre los temas sindicales que les*
- 16       *afectan, y coordinándoles en el ámbito territorial.*

#### 17

#### 18

### 19       **7.3. AGRUPACION DE RURALES**

#### 20

#### 21       **7.3.1. Análisis de la situación en el sector de Rurales.**

- 22
- 23       – *Las prolongaciones de jornada es una lacra en este sector, como ocurre con*
- 24       *el conjunto del Sector Financiero. Nula ayuda por parte de las*
- 25       *administraciones y de los propios trabajadores afectados para acabar con*
- 26       *ellas.*
- 27       – *La tendencia a fusiones y absorciones de Cajas, sobre todo en los ámbitos*
- 28       *regionales y autonómicos. Seguimos apostando por la creación de la Caja*
- 29       *Rural de Aragón.*
- 30       – *Desconocimiento de las condiciones laborales en Caja Laboral, que tiene*
- 31       *gran implantación en Zaragoza capital.*
- 32       – *Ninguna representación sindical de CC.OO. en Caja Rural de Aragón*
- 33       *(Cajalón).*

#### 34

#### 35       **7.3.2 Objetivos que nos proponemos.**

- 36
- 37       – *Los propios de la Agrupación Estatal de Cajas Rurales*
- 38       – *Eliminar las prolongaciones de jornada.*
- 39       – *Que en las fusiones que se produzcan se firmen protocolos que garanticen el*
- 40       *empleo y las condiciones de trabajo, tal como se han venido haciendo hasta*
- 41       *ahora.*
- 42       – *Obtener representación sindical en Caja Rural de Aragón (Cajalón)*
- 43       – *Conseguir entrar en Caja Laboral*

#### 44

#### 45

#### 46

#### 47

#### 48       **7.3.3 Propuestas de actuación.**

- 1       – *Las que marque la Agrupación Estatal de Cajas Rurales, además de los*
- 2       *propias que Comfía – Aragón estime oportunas.*
- 3       – *En el ámbito de Aragón denunciar las prolongaciones de jornada*
- 4       *sistemáticamente. Entrevistas con la Administración para lograr su*
- 5       *implicación, así como denuncia continuada ante los medios de*
- 6       *comunicación.*
- 7       – *En las fusiones que puedan producirse y afecten a entidades de nuestra*
- 8       *región, proceder a una información pormenorizada a sus plantillas en los*
- 9       *respectivos centros de trabajo.*
- 10      – *Campañas informativas y de afiliación en Caja Rural de Aragón (Cajalón) y*
- 11      *Caja Laboral.*

#### 12       **7.3.4 Instrumentos de intervención y evaluación.**

- 15      – *La Agrupación, a través de su responsable y ejecutiva, coordinando a las*
- 16      *secciones sindicales y delegados y llevando a cabo las directrices sindicales*
- 17      *propias y las emanadas de la Agrupación Estatal.*
- 18      – *El Secretariado colabora con el responsable de la Agrupación y apoya a su*
- 19      *Comisión Ejecutiva, asesorándoles sobre los temas sindicales que les*
- 20      *afectan, y coordinándoles en el ámbito territorial.*

### 23       **7.4. AGRUPACION DE SEGUROS**

#### 25       **7.4.1. Análisis de la situación en el sector de Seguros.**

- 27      – *Tendencia a fusiones y absorciones de Empresas de Seguros y Mutuas y Cías*
- 28      *de Mediación.*
- 29      – *Negociación colectiva diferenciada en el sector. Las Empresas y Mutuas*
- 30      *tienen un convenio y las empresas de mediación otro.*
- 31      – *La Mutuas, de acuerdo con la normativa vigente, deben externalizar sus*
- 32      *servicios de prevención ajenos. Lo que puede implicar la existencia de un*
- 33      *nuevo convenio que afecte a dicha agrupación. Del mismo modo que también*
- 34      *es posible, que los trabajadores de las actuales Empresas de Prevención,*
- 35      *pasen a depender de esta Agrupación.*

#### 37       **7.4.2 Objetivos que nos proponemos.**

- 39      – *Los propios de la Agrupación Estatal de Seguros*
- 40      – *Mantener los puestos de trabajo en las fusiones y absorciones de empresas*
- 41      *que puedan realizarse.*
- 42      – *Que la externalización de los servicios de prevención en las Mutuas se*
- 43      *realice mediante acuerdos con la representación sindical y que no suponga*
- 44      *ninguna tipo de perjuicio para los trabajadores segregados, manteniendo*
- 45      *sus condiciones laborales actuales.*
- 46      – *Aplicación adecuada de los convenios colectivos vigentes, en las empresas.*
- 47      – *Conseguir representación sindical en Fremap y DKV*

#### 49       **7.4.3 Propuestas de actuación.**

- 1
- 2 – *Las que marque la Agrupación Estatal de Seguros, además de las propias*
- 3 *que Comfía – Aragón estime oportunas.*
- 4 – *En las fusiones que puedan producirse y afecten a entidades de nuestra*
- 5 *región, proceder a una información pormenorizada a sus plantillas en los*
- 6 *respectivos centros de trabajo.*
- 7 – *Realizar campañas de afiliación en todas las empresas de nuestro Sector.*
- 8

#### 9 **7.4.4 Instrumentos de intervención y evaluación.**

- 10
- 11 – *La Agrupación, a través de su responsable y ejecutiva, coordinando a las*
- 12 *secciones sindicales y delegados y llevando a cabo las directrices sindicales*
- 13 *propias y las emanadas de la Agrupación Estatal.*
- 14 – *El Secretariado colabora con el responsable de la Agrupación y apoya a su*
- 15 *Comisión Ejecutiva, asesorándoles sobre los temas sindicales que les*
- 16 *afectan, y coordinándoles en el ámbito territorial.*
- 17

### 18 **7.5. AGRUPACION DE TELEMARKETING**

#### 19 **7.5.1. Análisis de la situación en el sector de Telemarketing.**

- 20
- 21
- 22
- 23 – *Mucha precariedad en el empleo y consecuentemente desmotivación en el*
- 24 *trabajador.*
- 25 – *Bajos salarios y horarios amplios y arbitrarios.*
- 26 – *Inseguridad empresarial y profesional. Se trata de un sector emergente algo*
- 27 *desregularizado.*
- 28 – *Agrupación del sector de reciente creación (04-09-2.003)*
- 29 – *Convenio estatal con poco contenido.*
- 30

#### 31 **7.5.2 Objetivos que nos proponemos.**

- 32
- 33 – *Mantener los puestos de trabajo potenciando la contratación fija.*
- 34 – *Mejora de los salarios.*
- 35 – *Regularizar el sector.*
- 36 – *Potenciar la Agrupación del sector.*
- 37 – *Dotar al próximo convenio de más contenido.*
- 38

#### 39 **7.5.3 Propuestas de actuación.**

- 40
- 41 – *Las que marque la Agrupación Estatal de Telemarketing, además de las*
- 42 *propias que Comfía – Aragón estime oportunas.*
- 43
- 44 – *A través de la Agrupación Estatal presentar propuestas y participar en la*
- 45 *próxima negociación colectiva para mejorar salarios y regularizar el sector.*
- 46 – *Lograr la participación del mayor número de empresas en la plataforma a*
- 47 *la vez que se hace campaña para conseguir delegados que se impliquen en*
- 48 *las tareas de la Agrupación.*
- 49 – *Potenciar el área de la juventud*

- 1           – *Campañas informativas y de afiliación en todas las empresas.*

2  
3       **7.5.4 Instrumentos de intervención y evaluación.**

- 4  
5           – *La Agrupación, a través de su responsable y ejecutiva, coordinando a las*  
6           *secciones sindicales y delegados y llevando a cabo las directrices sindicales*  
7           *propias y las emanadas de la Agrupación Estatal.*  
8           – *El Secretariado colabora con el responsable de la Agrupación y apoya a su*  
9           *Comisión Ejecutiva, asesorándoles sobre los temas sindicales que les*  
10           *afectan, y coordinándoles en el ámbito territorial.*

11  
12       **7.6. AGRUPACION DE NTI**

13  
14       **7.6.1. Análisis de la situación en el sector de N.T.I.**

- 15  
16           – *Agrupación del sector constituida recientemente (25-09-03).*  
17           – *Actualización y desarrollo del Convenio Colectivo.*  
18           – *Escasa regulación y consolidación de las mejoras salariales.*  
19           – *Certificación y homologación de directrices europeas.*

20  
21       **7.6.2 Objetivos que nos proponemos.**

- 22  
23           – *Potenciar el trabajo y el radio de acción de la Agrupación.*  
24           – *Regularizar el sector. Plasmar las mejoras salariales en Convenio.*  
25           – *Dotar al próximo convenio de más contenido.*  
26           – *Uniformidad con las directrices europeas.*  
27           – *Por otro lado desde la Ejecutiva, queremos elaborar un calendario de visitas*  
28           – *a las distintas secciones sindicales del sector, para hacer más efectiva la*  
29           – *presencia del Sindicato en las empresas.*

30  
31       **7.6.3 Propuestas de actuación.**

- 32  
33           – *Las que marque la Agrupación Estatal de N.T.I., además de las propias que*  
34           – *Comfía – Aragón estime oportunas.*  
35           – *Lograr la participación del mayor número de empresas en la plataforma a*  
36           – *la vez que se hace campaña para conseguir delegados que se impliquen en*  
37           – *las tareas de la Agrupación.*  
38           – *A través de la Agrupación Estatal presentar propuestas y participar en la*  
39           – *próxima negociación colectiva para mejorar salarios y regularizar el sector.*  
40           – *Campañas informativas y de afiliación en todas las empresas.*  
41           – *Participación en negociación adaptación directrices europeas.*

42  
43  
44  
45       **7.6.4 Instrumentos de intervención y evaluación.**

- 46  
47           – *La Agrupación, a través de su responsable y ejecutiva, coordinando a las*  
48           – *secciones sindicales y delegados y llevando a cabo las directrices sindicales*  
49           – *propias y las emanadas de la Agrupación Estatal.*

- 1           – *El Secretariado colabora con el responsable de la Agrupación y apoya a su*  
2           *Comisión Ejecutiva, asesorándoles sobre los temas sindicales que les*  
3           *afectan, y coordinándoles en el ámbito territorial.*  
4

## 8. LA ACCIÓN SINDICAL EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

### 8.1. Análisis de Situación

- *Un crisol de sectores diferentes*
- *En estas empresas nos encontramos con aquellas que disponen de negociación colectiva a nivel estatal:*
  - Financieras
  - Gestorías Administrativas
  - Intermediación Inmobiliaria
  - Ingenierías
  - Auditorías y Encuestas (En el Convenio de Consultoras)
  - Registros de la Propiedad
  - Empresas de Trabajo Temporal
  - Técnicos Tributarios
- *Tenemos también, aquellas que sus condiciones están reguladas por Convenios Territoriales:*
  - Notarías (ámbito de Aragón)
  - Graduados Sociales (ámbito de Aragón )
  - Oficinas y Despachos (ámbito provincial en Zaragoza, Huesca y Teruel)
- *Y por último existen las que no tienen un Convenio específico y les aplican, en términos generales el de Oficinas y Despachos, aunque en algunos casos también Técnicos Tributarios, Gestorías o Consultorías.*
  - Entidades Religiosas y No lucrativas
  - Prevención de Riesgos
  - Empresas de Servicios diversos
  - Funerarias
- *Los Convenios de Oficinas y Despachos de Huesca y Teruel,*

Se negociaron y firmaron por primera vez, aportando una mayor regulación a estas empresas y mejorando, en algunos casos sustancialmente, las condiciones de trabajo que habían mantenido hasta ese momento.

### 8.2. Objetivos que nos proponemos

- *Fortalecer la acción sindical y mejorar las condiciones laborales*
- *En las empresas que disponen de Convenio Estatal, nuestros objetivos son:*
  - Dar a conocer el Convenio en las empresas del sector
  - Hacer que se cumpla el Convenio y las condiciones pactadas
- *En las empresas reguladas por Convenios en cuya negociación y firma interviene COMFIA-Aragón, los objetivos son:*
  - Dar a conocer el Convenio en las empresas del sector
  - Hacer que se cumpla el Convenio y las condiciones pactadas
  - Discutir con los delegados de las empresas del sector y los trabajadores, plataformas reivindicativas para incluir en las próximas negociaciones.
- *En las empresas que no están adscritas a ningún Convenio específico para su sector:*
  - En principio, procurar que se les aplique el Convenio más acorde con las funciones que realizan

- 1 • Si ya se les aplica algún Convenio, darlo a conocer en las empresas del
- 2 sector
- 3 • Hacer que se cumpla dicho Convenio y las condiciones pactadas.
- 4 • Procurar configurar un Convenio para el sector, bien en el ámbito territorial,
- 5 o en coordinación con la Federación Estatal para la negociación en dicho
- 6 ámbito.

7 Además de la Negociación Colectiva, en todos los casos habrá de considerarse  
8 también objetivo, el seguimiento y aplicación de la normativa laboral vigente  
9 (Estatuto, Prevención de Riesgos, Conciliación de la vida familiar, etc.)

### 11 8.3. Propuestas de actuación

#### 12 - *Las tareas de extensión a estas empresas, un trabajo sindical preferente*

13 Se ha de potenciar una estructura específica para dedicarse a estas empresas. El  
14 crecimiento en estos sectores ha sido significativo, pero la gran mayoría de estas  
15 empresas son de pequeño tamaño y no va a ser posible la penetración a través de  
16 los delegados sindicales electos. Por ello, habría que priorizar la atención, tal y  
17 como ya se está haciendo, a aquellas empresas susceptibles de realizar  
18 elecciones sindicales, donde podamos presentar candidaturas, obtener delegados  
19 y a través de ellos, avanzar sindical y laboralmente en las empresas.

#### 20 - *Formación sindical*

21 Es preciso desarrollar la formación sindical de estos delegados, al objeto de  
22 facilitar su trabajo y obtener rendimiento sindical al facilitar la mejora de las  
23 condiciones laborales de los trabajadores. La experiencia nos viene a confirmar  
24 que en las empresas donde surge una representación sindical, casi de manera  
25 automática empiezan a existir mejoras laborales, en unos casos con fuertes  
26 conflictos y en otros más atenuados.

#### 27 - *Apoyo a los delegados*

28 En estos momentos, es preciso apoyar con todos los medios materiales y  
29 humanos a nuestros delegados para ayudarles a sostener la presión.

30 En las empresas sin posibilidades de tener representación sindical por el escaso  
31 número de trabajadores, hay que buscar la afiliación, cosa que muchos  
32 trabajadores de este tipo de empresas entienden bien, ya que comprenden que su  
33 nivel de indefensión es mayor que en las empresas grandes. Hay que desarrollar  
34 el Convenio de Oficinas y Despachos de Huesca, que como un elemento  
35 novedoso con relación al conjunto de los Convenios Colectivos del país, recoge  
36 el derecho a celebrar elecciones sindicales en empresas con 4 trabajadores, en  
37 vez de los 6 que como mínimo marca el Estatuto, ya que se amplía notablemente  
38 la posibilidad de contar con delegados que puedan ayudar al crecimiento en este  
39 sector, en dicho ámbito territorial.

#### 40 - *Designar un responsable para las empresas de servicios administrativos*

41 Como propuesta de actuación concreta, se debería designar un responsable  
42 específico para este sector de empresas, que coordinase todas las funciones  
43 sindicales orientadas a las mismas, desde la extensión, organizando calendarios  
44 de trabajo y campañas específicas al albur de la firma de Convenios o  
45 acontecimientos sociolaborales de interés, hasta la formación, información y  
46 asesoramiento de los delegados sindicales y núcleos afiliativos en el sector.

### 49 8.4. Instrumentos de intervención y evaluación

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8

- *El responsable del área, en coordinación con el Secretariado, gestionando los medios materiales y humanos que se le faciliten, será el eje de la intervención sindical en el sector.*
- *Dicha intervención habrá de ser evaluada por la Comisión Ejecutiva de la Federación, la cual, si lo estima necesaria, introducirá las correcciones necesarias para mejorar la intervención que se desarrolle.*

## 9. INCORPORACIÓN DE LOS JÓVENES COMO DELEGADOS SINDICALES

### 9.1 Análisis de situación

- Cuadro de Delegados Sindicales por Agrupaciones y Edades

	Hasta 35 años	Entre 35 y 50 años	A partir de 50 años
<i>Financieras y leasing</i>		2	
<i>Cías Seguros</i>	1	13	3
<i>Mutuas accidentes de trabajo</i>	5	12	3
<i>Mediación de seguros</i>		1	
<i>Oficinas y despachos</i>	2	3	2
<i>Gestorías y asesorías</i>	2	3	1
<i>Actividades asociativas diversas</i>		1	1
<i>Sindicatos y partidos políticos</i>	3	5	
<i>Asociaciones empresariales</i>		1	
<i>Ingenierías y estudios técnicos</i>	8	8	1
<i>Servicios informáticos</i>	31	18	2
<i>Telemárketing</i>	10	2	1
<i>Notarías</i>		2	
<i>Empresas de trabajo temporal</i>	3	3	
<i>Banca</i>	1	38	32
<i>Cajas de ahorro</i>	1	23	10
<i>Cajas rurales y Cooperativas</i>	2	10	4
<i>Organizaciones no gubernamentales</i>	3	10	1
<i>Sin clasificar en el sector</i>		1	1
<b>TOTALES</b>	<b>72</b>	<b>156</b>	<b>62</b>

- Interpretación del cuadro

Hasta 35 años tenemos 72 delegados sindicales, concentrados principalmente en Ingenierías, Servicios Informáticos y Telemárketing. Tenemos que destacar la presencia de sólo un delegado sindical en los sectores de Seguros, Banca y Cajas de Ahorro.

A partir de los 50 años tenemos 62 delegados, con una concentración principalmente en Banca, Cajas de Ahorro y Cajas Rurales, con 46 delegados sindicales.

Podemos interpretar que los delegados sindicales con más edad se concentran en los sectores tradicionales, y los más jóvenes se corresponden con los nuevos sectores, más dinámicos en estos momentos.

1 – *Nuestros puntos fuertes y nuestros puntos débiles*

2 Puntos fuertes: Presencia en todos los sectores y una experiencia sindical  
3 desarrollada en el tiempo y en el espacio con un bagaje que nos aporta las  
4 herramientas necesarias para enfrentarnos a cualquier tipo de problemática.

5 Puntos débiles: Problemas con las prejubilaciones en el sector bancario y pérdida  
6 de un número importante de delegados sindicales en este sector. Necesitamos  
7 reforzar el flanco joven de los sectores tradicionales.

8 – *Conclusión: próximas Elecciones Sindicales*

9 Continuamente nos enfrentamos a la realidad de unas Elecciones Sindicales que  
10 se suceden continuamente en el tiempo, y es una cuestión que hemos sabido  
11 afrontar con acierto desde la Secretaría de Organización. Pero el año 2006  
12 supone la renovación de numerosos Comités de Empresa en los sectores  
13 tradicionales, y deberemos tener presente la necesidad de que los jóvenes se  
14 apunten masivamente a la actividad sindical.

15  
16 **9.2 Objetivos que nos proponemos**

17  
18 – *Aumentar la afiliación de los jóvenes*

19 Para conseguir unos buenos resultados electorales y aumentar el número de  
20 delegados sindicales jóvenes es necesario desarrollar políticas sindicales que nos  
21 acerquen a los jóvenes y propicien su afiliación a COMFIA. Es un paso previo,  
22 el de su afiliación, que responde a la necesidad de todo trabajador de estar  
23 organizado para defender sus intereses de clase, y los jóvenes no pueden ser una  
24 excepción. Como trabajadores tienen una problemática común al conjunto de su  
25 clase social y debemos conocer y comprender todas aquellas peculiaridades que  
26 caractericen sus necesidades para transformarlas en reivindicaciones del  
27 conjunto de los trabajadores.

28 – *Los jóvenes tienen que entrar en nuestras listas electorales*

29 Al igual que a través de la afiliación debemos impulsar la participación de los  
30 jóvenes en la actividad sindical, debe ser un criterio de nuestro sindicato el  
31 ingreso de jóvenes en nuestras listas electorales. Un criterio que debe marcarse  
32 con mayor prioridad en aquellos sectores donde una media de edad alta puede  
33 hacer peligrar la continuidad del sindicato.

34  
35 **9.3 Propuestas de actuación**

36  
37 – *Crear, potenciar y desarrollar la Secretaría de Juventud*

38 Sería una incongruencia hablar del papel de los jóvenes en el Sindicato y no  
39 preparar las estructuras adecuadas para que no sólo se incorporen, sino para que  
40 puedan trabajar como tales. Por ello se creará una Secretaría de Juventud que  
41 tendrá que definir un plan de actuación para los jóvenes en COMFIA, en  
42 colaboración con la Secretaría de Juventud de COMFIA estatal que ya ha sido  
43 creada.

44 – *Incorporar desde las Secciones Sindicales jóvenes en nuestras listas  
45 electorales*

46 Las secciones sindicales deben diseñar propuestas específicas para el trabajo  
47 entre los jóvenes. Estas propuestas se centrarán en nuestra actuación en este gran  
48 colectivo dirigiendo nuestros esfuerzos a su afiliación y posterior entrada en las  
49 listas electorales. Las propuestas específicas pueden contener los porcentajes o

1 cuotas que se estimen convenientes en función de la situación de cada sección  
2 sindical.

3 – *Preparación de la formación adecuada a las necesidades de los jóvenes*

4 Las Secretarías de Juventud y Formación colaborarán en el diseño de una  
5 formación específica para los jóvenes que tenga en cuenta tanto sus necesidades  
6 como colectivo, como a su vez la formación de inicio que necesitan todos los  
7 delegados sindicales recién entrados a nuestra organización.

#### 9 **9.4 Instrumentos de intervención y evaluación**

10  
11 La Secretaría de Juventud se coordinará para realizar sus funciones con el  
12 Secretariado, así como con cualquier otra Secretaría, como la mencionada  
13 anteriormente de Formación, para el desarrollo de su programa de acción.  
14 Asimismo la Comisión Ejecutiva evaluará periódicamente la actuación de esta  
15 Secretaría y velará porque obtenga los recursos necesarios para desarrollar su  
16 labor.  
17

## 10 ATENCIÓN A LOS PREJUBILADOS

### 10.1. Analisis de la situación

#### - Congreso de Albarracín

En el Congreso de Albarracín, aprobamos la creación del área de prejubilados. Esta área debería abordar las siguientes tareas: Atención y asesoramiento a los actuales y futuros prejubilados. Desarrollo de actividades sociales vinculadas al ocio, medio ambiente, movimiento no gubernamentales etc. creación de un teléfono de asistencia. Colaboración con los equipos de extensión.

#### - Jornadas sobre la situación de los prejubilados en COMFIA Aragón

A finales del año 2003 y viendo que no se ponía en marcha el área de prejubilados, desde la Secretaría de Acción Sindical y en colaboración con el área de Formación, se celebró una jornada sobre los prejubilados, donde participaron antiguos cuadros sindicales, miembros de la estructura activa del Sindicato y responsables de las secciones sindicales.

Las formulas organizativas que se expusieron fueron:

*“Crear un área de trabajo en COMFIA, dedicada a los prejubilados. Constituir una Comisión de Trabajo mixta, coordinada desde el Secretariado. Fijar reuniones periódicas. Distribuir responsabilidades por tareas específicas. Facilitar medios, espacio, informática, teléfono, reprografía etc. Dotar económicamente al área de trabajo”.*

Como objetivos de trabajo se apuntaron:

*“Crear un sistema de información periódica, dirigido a los prejubilados y jubilados. Diseñar actividades deportivas, culturales y de ocio. Facilitar la conexión con Entidades e Instituciones que realizan actividades para estos sectores de la población. Ofertar el servicio de asesoría jurídica. Diseñar actividades formativas. Gestionar las ventajas existentes en las Instituciones para este sector de la población. Facilitar encuentros periódicos, para debatir la problemática relacionada con su situación”.*

Se diseñó un plan de acción consistente en:

*“Elaborar un informe de la jornada y enviarlo a los prejubilados. Designar a un responsable del área de trabajo. Formar la Comisión de trabajo. Determinar los medios de trabajo, espacio, horario, dotaciones. Priorizar objetivos. Campaña de afiliación”.*

#### - Goteo de bajas

Se está produciendo un goteo constante de bajas de afiliación del conjunto de los trabajadores que se encuentran en situación de prejubilados. Las razones son diversas, pero fundamentalmente manifiestan que ya no necesitan al Sindicato.

#### - Creación del área de prejubilados en COMFIA Estatal

En algunas COES y ahora en COMFIA Estatal, ya están trabajando con los prejubilados, por lo que entendemos será un factor dinamizador de éste área de trabajo.

### 10.2. Objetivos que nos proponemos

#### - Consolidar la permanencia en el Sindicato

Intentar mantener afiliados a COMFIA a los trabajadores prejubilados

#### - Defensa de sus derechos específicos

1 Poner el Sindicato a disposición de los intereses de los prejubilados

2 - *Ofrecer servicios sindicales*

3 Que los prejubilados perciban que CC.OO. sigue siendo útil para ellos, para lo cual,  
4 debemos ofrecer servicios sindicales y otros, desde las Secciones Sindicales y desde  
5 COMFIA Aragón, adaptados a sus necesidades.

6 - *Impulsar canales de participación*

7 Desarrollar actividades sociales, vinculadas al ocio, medio ambiente, movimientos  
8 sociales etc.

9  
10 **10.3. Propuestas de actuación**

11  
12 - *Articular el área de trabajo específico para los prejubilados*

13 - *Buscar las personas que asuman esta tarea*

14  
15 **10.4. Instrumentos de intervención y evaluación**

16  
17 - *Los propios responsables del área de prejubilados*

18 - *A través de las herramientas de COMFIA Aragón*

19 - *Desde el Secretariado y la Comisión Ejecutiva, desarrollarán y evaluarán estas*  
20 *propuestas.*

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34

# **ESTRUCTURA ORGANIZATIVA ORGANOS DE DIRECCION**



## ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. de Aragón (COMFIA Aragón) esta encuadrada en lo sectorial dentro de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA) y en el territorio en la Unión Sindical de CC.OO. de Aragón y federa al conjunto de los afiliados y afiliadas a CC.OO. de los sectores que la conforman a través de la estructura de Secciones Sindicales, Agrupaciones y Sindicatos Provinciales.

Necesitamos una estructura organizativa que atienda las necesidades en sus respectivos ámbitos de competencia y ayude solidariamente en el funcionamiento y dirección de las distintas estructuras de COMFIA Aragón.

Apostamos por la creación y funcionamiento de las Secciones Sindicales de CC.OO. en la empresa y potenciaremos el funcionamiento de las Agrupaciones sectoriales, incorporando a delegados y delegadas a estas tareas.

### 1 Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales, son la estructura básica de COMFIA y estarán formadas por el conjunto de afiliados/as a CC.OO. en el ámbito correspondiente.

- a) Constitución: De conformidad con la estructura organizativa de COMFIA y de acuerdo con sus normas, se podrán constituir Secciones Sindicales en Aragón de ámbito provincial o autonómica.
- b) Su funcionamiento y competencias, serán las establecidas por los Estatutos y Organización de COMFIA Estatal y de Aragón.

Nuestro objetivo, seguirá siendo la creación de Secciones Sindicales de CC.OO. en las empresas donde tenemos afiliación y representación sindical y consolidar las existentes. En su diseño organizativo, definirán estructuras similares al diseño de áreas de trabajo definido por COMFIA Aragón, con el propósito de que tengan una relación fluida y directa con éstas áreas.

Las Secciones Sindicales colaborarán con COMFIA, con aportación de delegados y horas sindicales, al funcionamiento de los órganos de dirección y áreas de trabajo con aportación de delegados a éstas tareas.

Las Secciones Sindicales colaborarán con las agrupaciones sectoriales a las que pertenezcan.

### 2. Agrupaciones

Las agrupaciones sectoriales en Aragón integran a la totalidad de los afiliados y afiliadas a CC.OO. del sector a que pertenezcan.

- a) La constitución de las agrupaciones se realiza de acuerdo con las Agrupaciones Estatales correspondientes y con COMFIA Estatal y Aragón.
- b) Su funcionamiento y competencias, serán las establecidas por los Estatutos y documentos de organización de COMFIA y de la dirección de las propias Agrupaciones Estatales y dependerán de los órganos de dirección de COMFIA Aragón.

1 Nuestro objetivo es potenciar su constitución, dotarlas de órganos y direcciones  
2 estables nombrar un responsable, una Ejecutiva y definir sus funciones: Atención  
3 empresas, trabajadores y afiliados y delegados, crear y coordinar los equipos de  
4 extensión y visitas,

5 El Secretariado junto con los responsables y órganos de dirección en su caso,  
6 definiremos métodos de trabajo a desarrollar y evaluaremos periódicamente sus  
7 resultados.

8 Asumirán y tendrán que afrontar los retos y objetivos que nos hemos marcado para este  
9 próximo período.

10 Tenemos actualmente, constituidas en Aragón, las agrupaciones siguientes: Banca,  
11 Ahorro, Rurales, Seguros, Telemarketing y N.T.I.

### 12 **3. Sindicatos Provinciales**

13  
14 Los Sindicatos Provinciales en Aragón agrupan a todos los afiliados y afiliadas de su  
15 ámbito territorial, comprendidos en los sectores de nuestra competencia y están  
16 encuadrados bajo la responsabilidad de los órganos de dirección de COMFIA.  
17

18  
19 a) La constitución de Sindicatos Provinciales, se realizará en coordinación con  
20 COMFIA y la Unión Sindical de Aragón.

21 b) Su funcionamiento y competencias, serán las establecidas en los Estatutos y  
22 documentos de organización de COMFIA y la Unión Sindical de Aragón y  
23 dependerán de los órganos de dirección de COMFIA Aragón.  
24

25 Están constituidos los siguientes Sindicatos Provinciales: Sindicato de COMFIA  
26 Huesca, Sindicato de COMFIA Teruel, Sindicato de COMFIA Zaragoza. Las  
27 competencias y funciones del Sindicato de Zaragoza, lo asume la dirección de COMFIA  
28 Aragón desde Zaragoza.  
29

30 Tendrán la responsabilidad de llevar a cabo las funciones que les son propias y  
31 participar en la consecución de los objetivos que nos hemos marcado para Aragón.  
32

## ORGANOS DE DIRECCIÓN

Queremos dotarnos de órganos de dirección eficaces que ejerzan su función de dirección, coordinación y liderazgo en nuestra Federación en Aragón.

Los órganos de dirección de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. de Aragón (COMFIA-ARAGON) se regirán en su composición, funcionamiento así como funciones y competencias, por los Estatutos y las normas organizativas de COMFIA y de la Unión Sindical de Aragón y son entre otros:

### 1. El Congreso

El Congreso es el máximo órgano deliberante y decisorio de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. de Aragón.

### 2. El Consejo

El Consejo es el máximo órgano de dirección y representación entre congreso y congreso

a) composición: El Consejo estará compuesto por, la Ejecutiva y 44 delegados en proporción a la afiliación, garantizando en todo caso con 1 delegado por cada uno de los sectores que de nuestra competencia en Aragón. Esta composición podrá actualizarse cada 2 años.

#### Miembros del Consejo de Aragón

	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGON
Banesto	2			2
Barclays	4			4
BBVA	6	1		7
SCH	4	1		5
Ibercaja	4			4
CAIXA	2			2
MAZ	1			1
U.S.A. CC.OO.	2			2
Qualitel	1			1
SECTOR BANCA	1	1	1	3
SECTOR AHORRO	1	1	1	3
SECTOR RURALES	1	1	1	3
SECTOR SEGUROS	1	1		2
SECTOR TELEMARKETING	1			1
SECTOR NTI	1			1
RESTO COMFIA	1	1	1	3
subtotal	33	7	4	44
EJECUTIVA	18	1	1	20
Total Consejo	51	8	5	64

1 **3. La Ejecutiva**

2  
3 La Ejecutiva es el órgano de dirección de COMFIA-ARAGON

- 4  
5 a) composición: La Ejecutiva estará compuesta por 20 delegados, incluido el  
6 Secretario General, elegidos en el Congreso.

7  
8 Los órganos de coordinación de COMFIA-ARAGON son:

9  
10 **4. El Secretariado**

11  
12 Es el órgano para el desarrollo y la coordinación de trabajo cotidiano en COMFIA-  
13 ARAGON

- 14  
15 a) composición: Secretario General, Secretario de Organización y Secretario de Acción  
16 Sindical y aquellos que decida la Ejecutiva.

17  
18 El cargo de representación de COMFIA-ARAGON es:

19  
20 **5. El Secretario General**

- 21  
22 a) Es quien representa legal y públicamente a la Federación de Servicios Financieros y  
23 Administrativos de CC.OO. de Aragón, actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo  
24 y de la Ejecutiva, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva y  
25 tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos.  
26 b) Tendrá las facultades legales que recogen los Estatutos de COMFIA y la Unión  
27 Sindical de Aragón

28  
29 **6. Organos de Garantía y Control**

30  
31 1.1.6.1. Comisión de garantía

- 32  
33 a) Estará compuesta por 3 miembros y se elegirán en el Congreso  
34 b) Sus normas y competencias, serán las establecidas en los Estatutos de COMFIA

35  
36 1.1.6.2. Comisión de Control Administrativo y Finanzas

- 37  
38 a) Estará compuesta por 3 miembros y se elegirán en el Congreso  
39 b) Sus normas y competencias, serán las establecidas en los Estatutos de COMFIA

40