



**+ sindicato**  
**+ cerca**  
**+ nuestro**

IV CONGRESO COMFIA-ANDALUCIA

## Informe de gestión

Jerez de la Frontera, 19, 20 y 21 de Noviembre de 2012



# Índice

<b>Resumen ejecutivo</b>	.....	<b>2</b>
<b>Lo que hacemos</b>	.....	<b>13</b>
<b>No era solo un tsunami...</b>	.....	<b>14</b>
<b>Nuevas realidades, nuevos retos</b>	.....	<b>17</b>
<b>Áreas de actuación</b>	.....	<b>19</b>
• <i>Enfoque de las áreas</i>	.....	20
• <i>Comunicación</i>	.....	22
• <i>Desarrollo de Cuadros</i>	.....	24
• <i>Formación</i>	.....	26
• <i>Igualdad</i>	.....	30
• <i>Juventud</i>	.....	32
• <i>RSE</i>	.....	34
• <i>Salud Laboral</i>	.....	36
<b>Sectores de actuación</b>	.....	<b>38</b>
• <i>Sector financiero</i>	.....	39
• <i>Seguros</i>	.....	46
• <i>Servicios Administrativos</i>	.....	48
• <i>Telemarketing</i>	.....	50
<b>Lo que somos</b>	.....	<b>52</b>
<b>Afiliación</b>	.....	<b>53</b>
• <i>Evolución y género</i>	.....	54
• <i>Distribución</i>	.....	55
• <i>Curvas de edad</i>	.....	56
• <i>Rotación</i>	.....	57
<b>Elecciones sindicales</b>	.....	<b>58</b>
• <i>Procesos y ámbito</i>	.....	59
• <i>Cómputo vivo</i>	.....	60
• <i>Provincias y sectores</i>	.....	61
• <i>Afiliación y voto</i>	.....	62
• <i>Curvas de edad</i>	.....	63
<b>Modelo organizativo</b>	.....	<b>64</b>



**+ sindicato**  
**+ cerca**  
**+ nuestro**

IV CONGRESO COMFIA-ANDALUCIA

**Informe de gestión**

Jerez de la Frontera, 19, 20 y 21 de Noviembre de 2012

# Resumen ejecutivo



## Introducción

El tsunami del que hablábamos hace 4 años llegó, pero no en forma de crisis, sino de cambio estructural, de cambio de época global que incluye el rediseño de Europa y el desmantelamiento de los pilares básicos del estado del bienestar: Sanidad, Enseñanza, Protección social, Dependencia y regulación laboral. Una Hoja de Ruta a la que está subordinada la política, basada en transferir deuda privada de las empresas a deuda pública, ajustar lo público y transferir rentas del trabajo a rentas del capital, asumiendo costes brutales en términos de desempleo, empobrecimiento y pérdida de derechos.

Han sido, van a ser, tiempos muy difíciles para el sindicato, que va a jugarse su existencia, su capacidad de adaptación a lo que los tiempos requieren, de repensarse y reinventarse para ser útil para la sociedad en un escenario previsible de pérdida de incidencia en lo sociopolítico, en el que el impulso a una amplia respuesta social y europea es una estrategia que entendemos acertada, pero que pondrá a prueba nuestra fortaleza organizativa y de recursos. Un dato: desde Enero de 2009 los delegados y delegadas de COMFIA-CCOO Andalucía han participado en más de 50 concentraciones y manifestaciones, incluyendo 5 marchas a Madrid, y 3 Huelgas Generales. No serán las últimas, ni mucho menos.

En el mismo sentido, afrontamos el riesgo de pérdida de utilidad en los sectores y empresas, ante la involución y desequilibrio de la regulación laboral, que ha dibujado claramente nuestras prioridades: la defensa del empleo y de los marcos convencionales. Para afrontar estas prioridades será estratégico el mantenimiento de convenios sectoriales, la coordinación de la negociación colectiva atomizada, el reforzamiento de nuestra capacidad organizativa en paralelo a la racionalización de nuestros recursos humanos y económicos, y una permanente, coordinada e inteligente gestión del conflicto, que nos permita contraponer la necesidad de diálogo frente a la tendencia a la unilateralidad empresarial.

Hay un lugar común asentado en COMFIA que viene a decir que “Lo que no son cuentas son cuentos”. Y en este Informe de Gestión hacemos cuentas: de lo que hacemos y de lo que somos. Hacemos Balance del trabajo realizado, por sectores y áreas, así como de sus resultados, en base a los datos. Y proponemos en el mismo documento las líneas de actuación de cara al próximo mandato. Seguimos apostando por trabajar los próximos 4 años en base a las cuentas: Objetivos, datos, evaluación...

Pero las cuentas se construyen con cuentos. No con cuentos chinos, sino con miles de historias de compromiso personal. Cuentos, historias, tramas y motivaciones invisibles que tienen mucho que ver con la sensación de que se comparte con otras personas ideología, compromiso, afectos... Si no fuese por estos cuentos no existirían aquellas cuentas. Somos lo que somos, resultamos útiles para la gente, tendremos la capacidad de afrontar el futuro, gracias a estos cuentos, a estas historias, a estos ingredientes cualitativos, gracias al sindicalismo de fuego lento que se ocupa y preocupa de la gente... Lo que escribamos será papel mojado si no somos conscientes de que nada habrá más importante en los años próximos que el tiempo que invirtamos en cuidar a nuestra gente: quienes confían en nosotros con su voto o su afiliación, quienes salen elegidos por nuestras listas, quienes asumen responsabilidades sindicales y sobre todo la gente con la que compartimos trabajo y compromiso sindical.

Han sido, van a ser, tiempos difíciles para aquellas personas que un buen día nos metimos en algo que consiste en intentar defender los intereses de compañeros y compañeras, que nos depositan su confianza. Ese día nos convertimos en sindicalistas, y por muchas cosas que puedan arrebatarnos no podrán quitarnos el orgullo de serlo, de ser sindicalista de las Comisiones Obreras. Sindicalista en unos tiempos en los que la gente, en especial la de nuestros sectores y empresas, nos necesitan más que nunca, para poder sentir que hay algunas certezas en estos tiempos, para defender colectivamente sus intereses, para tener compañía y asesoramiento en sus problemas individuales, para -en definitiva- que alguien les aporte algo de esperanza. A eso debemos dedicarnos, esa es nuestra obligación. No sabemos de cuanto servirá nuestro trabajo y nuestro compromiso, pero sí sabemos con certeza que merecerá la pena. Siempre merecerá la pena comprometerse en la defensa de las ideas y trabajar para dar esperanza a las personas.



## Lo que hacemos

### 2 retos claves en la Acción Sindical del próximo mandato

- **Atomización de la negociación colectiva:** Afrontaremos una cada vez mayor dispersión de los procesos de negociación, teniendo que desarrollar en el conjunto de COMFIA-CCOO Andalucía las suficientes capacidades y recursos para poder atender a nuestras secciones sindicales y delegados/as de una forma coordinada. Lo haremos a través de la Formación de cuadros a fin de generar un equipo de trabajo en materia de negociación a nivel sectorial o territorial (Equipos de Atención Sindical), colaborando con otras instancias de la organización en la elaboración de herramientas comunes, apoyando procesos de negociación de forma directa, generando procesos de negociación de forma proactiva allá donde se entienda necesario o que puedan servir de referente sectorial, y coordinando los procesos existentes con el resto de estructuras de la organización, además de la actuación de nuestros propios delegados/as y secciones sindicales.
- **Previsible incremento de los niveles de confrontación y gestión del conflicto:** Lo afrontaremos tomando como base los criterios y estrategias de Gestión del Conflicto aprobados por el Consejo Federal de COMFIA, los Criterios de Negociación Colectiva Confederales y Federales, y haciendo uso de ellos de la forma más eficaz y rentable. Debemos aspirar por tanto a una estrategia integral de gestión del conflicto, que incluya y ahorre pautas organizativas para la participación en actuaciones de carácter general, estrategias de movilizaciones en sectores y empresas (planificación de movilizaciones escalonadas), estrategias de actuaciones institucionales y jurídicas, estrategias de actuaciones en el ámbito societario y de gobierno (incluyendo activismo societario/accionarial), estrategias de comunicación (incluyendo ciberactivismo) y estrategias de activismo creativo.

### Áreas de actuación

Analizamos las áreas clasificando las mismas en función del objetivo al que están prioritariamente enfocadas: extensión y fidelización afiliativa, construcción organizativa o proveedor interno de servicios. Un triple enfoque que se interrelaciona y converge a través de la Secretaría de Coordinación de Áreas, que actúa en contacto permanente con las Secretarías de Organización, Acción Sindical y Comunicación.

#### Áreas enfocadas a la extensión y fidelización afiliativa

Entre las áreas que cabe considerar esencialmente como de Acción Sindical, orientadas a la extensión y fidelización afiliativa, situamos nuestras Políticas sindicales de Comunicación externa, Igualdad, Juventud, Formación para el empleo, Salud laboral, RSE y Medio Ambiente. En estos ámbitos existe un campo de actuación claro en nuestros sectores, tanto en los sectores "clásicos" donde nuestra incidencia en la negociación colectiva puede resentirse, llevándonos a potenciar otros espacios de participación en la organización del trabajo a través de estos otros campos, como en aquellos sectores más desestructurados sindicalmente y con mayor precariedad laboral.

- **Política de Comunicación Externa:** Su función fundamental ha sido y será en el próximo mandato la de proyectar y extender la imagen y propuestas del sindicato al seno de las empresas (de forma complementaria a nuestros delegados/as, vía comunicación externa, imagen, prensa, redes sociales, etc.). Como objetivos prioritarios nos marcamos rentabilizar en mucha mayor medida el alto nivel de contenidos de la web de COMFIA-A, profundizar en la homogeneización del estilo de comunicación, extensión a todas las instancias de la organización de la política en redes sociales, así como campañas específicas y segmentadas de afiliación y extensión del sindicato.



- **Política de Igualdad:** En estos cuatro años, el impulso a los Planes de Igualdad, al amparo de la obligatoriedad de la Ley 3/2007, ha sido muy significativo, aunque con luces y sombras, guiando a nuestras Secciones Sindicales, fomentado su especialización en las Comisiones de Igualdad, apoyándolas con sesiones informativas-formativas específicas, y asesoramiento en los procesos de negociación en un número importante de empresas de nuestros sectores. Seguiremos en este camino, así como reforzando la estructura organizativa de COMFIA-A orientada a este área, en coordinación con los Sindicatos Provinciales, las Secciones Sindicales y otras Secretarías.
- **Política de Juventud:** La tarea de la Secretaría en esta primera etapa ha tenido la utilidad de coordinar e impulsar las políticas de Juventud trasladando las posiciones del sindicato a los colectivos más jóvenes de nuestros sectores, participado en red de forma activa con el conjunto de Secretarías de Juventud de CCOO-Andalucía. De cara al próximo mandato se definirán estrategias segmentadas de comunicación externa, acción sindical y negociación colectiva.
- **Política de Salud Laboral y Medio Ambiente:** Se ha producido un importante avance organizativo, tanto en ampliación de la red de responsables de Salud Laboral, como en el registro de delegados/as de Prevención, además de haber contribuido a los trabajos desarrollados a nivel de COMFIA y CCOO-A. Para el próximo mandato, se nos configura un espacio estratégico para avanzar en contenidos de Salud Laboral, a través de una mayor difusión del Gabinete Técnico y acciones formativas y divulgativas, priorizando esfuerzos en SSAA, fijando un protocolo para el registro de delegados/as y convirtiéndonos en vanguardia en materia de tratamiento de riesgos psicosociales.
- **Política de RSE:** En gran medida, el trabajo que se ha venido desarrollando en este área ha estado imbricado en el marco del trabajo federal, por lo que nos centramos en el Informe en los objetivos principales que nos marcamos para el próximo mandato. De un lado, impregnar al conjunto de la organización de una nueva cultura de gestión, análisis y calificación de la actividad empresarial, y de otro ir incorporando a la Negociación Colectiva elementos de avance en esta materia, todo ello a través de jornadas y acciones formativas, coordinación con estructuras superiores y ampliación de la red de responsables de RSE.
- **Política de Formación para el Empleo:** Hemos apostado por un Plan sectorial específico para ampliar de forma sensible la oferta formativa (de 4 a 35 cursos). No obstante, a pesar de haber sido aprobado por la administración, su fecha de puesta en marcha está condicionada al desbloqueo de fondos públicos. Además de la ejecución de dicho Plan, se intentará atender a demandas formativas específicas de determinados sectores, informar al interno sobre las potencialidades del área, difundir los sistemas de cualificaciones profesionales europeos, así como reforzar la red de responsables de formación y la coordinación con otros ámbitos del sindicato.

### Áreas enfocadas a la construcción organizativa

Entre las áreas que cabe considerar esencialmente conectadas con Organización y Recursos, particularmente con el Desarrollo de Cuadros Sindicales, situamos de forma interconectada nuestras Políticas internas de Formación Sindical, Empoderamiento de mujeres y Empoderamiento de jóvenes, además de la Comunicación Interna como herramienta de tramado organizativo.

- **Política de Comunicación Interna:** Nuestro principal objetivo es continuar profundizando en la comunicación fluida entre todas las estructuras y especialmente con las secciones sindicales y los delegados/as, al objeto de informarles para facilitar y mejorar su labor sindical y promover su participación activa. Trabajaremos igualmente homogeneizar la imagen y la comunicación interna, la extensión del sistema de videoconferencia, la difusión de la información de estructuras superiores, la elaboración de argumentarios y herramientas al servicio de los delegados/as, la creación de una Intranet corporativa y la mejora de calidad de datos de delegados/as y afiliados/as.



- **Política de Formación Sindical:** Sin duda, una de las señas de identidad de COMFIA-A y una política estratégica por su capacidad de construir sindicato. Su balance en datos: 7 nuevos cursos incorporados al itinerario, 106 cursos realizados en los sindicatos provinciales (con un total de 1.307 participantes), además de otros cursos a nivel de Andalucía. Y un total de 40 formadores/as en activo, tras la incorporación de 20 personas en 2011. Para el próximo mandato priorizaremos la impartición del curso básico en los 3 primeros meses como delegado/a, difundir los cursos de reciente creación (especialmente el de afiliación), realizar formación específica para equipos de secciones sindicales y sindicatos provinciales, fortalecer el equipo de formadores/as y la estructura de responsables provinciales, así como mejorar la recogida y estudio de los datos de impartición.
- **Política de Empoderamiento y liderazgo de mujeres:** Igualmente, la visibilización y empoderamiento de la mujer en COMFIA se ha convertido en una de nuestras señas de identidad, desde que en Mayo de 2008 iniciamos con I Encuentro de Delegadas una estrategia proactiva con más de 150 delegadas, a través de distintos encuentros y Jornadas, con especial incidencia en la conformación de grupos y creación de redes en torno a 50 delegadas. Puede afirmarse plenamente que estas estrategias han resultado claves para que el grupo de “empoderadas” haya asumido los espacios de poder que, como organización, necesitábamos que asumieran. Hablamos de cuadros sindicales de dirección: Por citar algunas, las mujeres que ocupan las Secretarías Generales de 3 de los 4 primeros Sindicatos Provinciales, de las Agrupaciones de Seguros y Telemarketing, de la sectorial de Servicios Administrativos y de la primera Sección Sindical (Caixabank), la Vicesecretaria de la Sección Sindical Estatal de BBVA, las responsables de la mitad de las Secretarías del equipo de COMFIA-A y, en definitiva, si el Congreso de COMFIA-A así lo decide, las personas que compondrán la mitad de la futura Ejecutiva, no ya por razón de género, sino por responsabilidad efectiva y criterio político. A futuro, seguiremos trabajando en esta seña de identidad, ante la evidencia de que el presente y el futuro de nuestros sectores y de nuestra organización tiene un marcado rostro femenino (entre las personas afiliadas y los delegados/as de COMFIA Andalucía de menos de 50 años el porcentaje de mujeres ya supera el 50%, acercándose al 60% entre los menores de 40 años).
- **Política de Empoderamiento de jóvenes:** Se ha trabajado por incrementar la afiliación y la presencia joven en nuestras candidaturas y en nuestros cuadros de dirección, permitiendo asentar las bases para desarrollar en el siguiente mandato una estrategia integral de empoderamiento juvenil, incluyendo la generación de un grupo joven, con cuadros sindicales o potenciales, a fin de generar liderazgos, implicación y complicidad efectivas de este colectivo. Igualmente, se definirán estrategias específicas de comunicación interna, afiliación y elecciones sindicales.
- **Política transversal de Desarrollo de Cuadros Sindicales (DCS):** Con el objetivo principal de “crear cantera” de forma planificada en COMFIA-A, potenciando la gestión del talento de los delegados/cuadros sindicales e incrementando su integración, se configura este Proyecto con un carácter estratégico, transversal y multidisciplinar, en el que confluyen las políticas antes descritas. Por este motivo, dependiente de la Secretaría de Coordinación de Áreas, colaboran en la construcción y desarrollo de esta nueva área las Secretarías de Organización, Comunicación, Juventud, Igualdad, Formación y Acción Sindical. Se ha dotado de un Gabinete Técnico, enfocado a dar atención y apoyo a las organizaciones y a cuadros sindicales actuales y potenciales, que entre otras tareas presta un servicio de coaching individual y grupal.

### Áreas enfocadas como proveedoras internas

Por último, hay 3 áreas que conceptualizamos bajo un enfoque de proveedoras internas de servicios, aunque la primera tenga un doble rol en su prestación de servicios a la afiliación: El Área Jurídica, el Área Técnico-Económica y el Área de Previsión Social. Cada una de ellas, en su campo, ha supuesto un auténtico lujo para el conjunto de COMFIA-A, por el nivel de cualificación y capacitación técnica de las personas responsables o colaboradoras en las mismas. Por su propia naturaleza de proveedoras de servicios y asesoramiento interno, se ha optado por no desarrollar en el presente Informe su balance de actividad y planes de trabajo, a fin de no ampliar la extensión del mismo.



## Sectores

### Sector financiero

La importancia no solo sectorial o federal, sino general, de lo acontecido en este mandato en el sector financiero nos lleva a hacer un análisis amplio y de conjunto que intenta describir tanto el proceso en que se ha visto envuelto globalmente el sector como la forma en que ello ha afectado a las relaciones laborales y al empleo. Partimos, para ello, del texto que se propone en las Ponencias federales, al que nos remitimos y que compartimos como resumen de lo acontecido, partiendo de una consideración que resulta clave: la apuesta prioritaria de algunos por acabar con la “extraña naturaleza jurídica” de la mitad del sector ha provocado un proceso de reestructuración irracional e interesado.

Efectivamente, tras el estallido de la crisis, en vez de abordar como en otros países un saneamiento de las entidades no viables mediante una capitalización pública condicionada, reintegrable y acompañada de la retirada de los gestores, se optó por una huída hacia delante, apostando por elevar sucesivamente los requisitos de capital por encima de las normas internacionales, por dejar deteriorarse a las entidades débiles para hacerlas “entrar por el carril”, entregándolas en manos de los mismos gestores responsables y utilizando como mecanismo preferente para la concentración y conversión bancaria los SIPS, un instrumento de diseño que eclosionará en 2010. Ese año marcará el fin del sector financiero tal como lo habíamos conocido: El anuncio del SIP de Caja Madrid, Bancaja y otras 5 cajas, articulado a través de un Banco, será el aldabonazo del proceso, abriéndose en paralelo 13 procesos de integración que supondrán pasar de 45 a 17 grupos o entidades en tiempo record. Tras ese aldabonazo, vendrá el impacto del Real Decreto Ley 2/2011, que además de distorsionar la competencia del conjunto del sector con Europa, forzará al traspaso acelerado de activos y plantillas de la práctica totalidad del sector de Ahorro a entidades con forma jurídica de banco antes del 31.12.2011.

En paralelo, se producía la expansión del grupo Cajamar mediante la adhesión de otras rurales, que desembocaría en Grupo Rurales Unidas tras la incorporación de Ruralcaja, la creación del Grupo Ibérico (Rural del Sur, Córdoba y Extremadura), los procesos de concentración de BNP-Fortis y Sabadell-Guipuzcoano, la segregación del área tecnológica de Bankinter para crear Gneis, la segregación de oficinas y plantillas del Popular –ya habiendo absorbido al Andalucía- para crear mediante acuerdo con el Credit Mutuel el Targo Bank, la posterior compra del Pastor por parte del Popular, la intervención y adjudicación de CAM al Sabadell y de Unnim a BBVA, el proceso de creciente desapalancamiento de los dos grandes, cada vez con menor peso en sus resultados del negocio en España...

En medio de este tsunami, hemos tenido que afrontar la defensa de las personas, de los profesionales del sector financiero. La defensa de sus empleos y de marcos regulatorios de sus condiciones laborales, a través del mantenimiento de los 3 convenios colectivos sectoriales estatales y de la consecución de acuerdos laborales en los más de 40 procesos de reestructuración y concentración. Ello sin dejar de hacer referencia a la consolidación de un marco de jornada más homogéneo en el sector con los acuerdos de libranza de Sábados alcanzados en los principales Bancos, ni a las elecciones sindicales concentradas que tuvimos que abordar justo a mitad de mandato, en plena vorágine, en las que la gente de Banca, Ahorro y Rurales renovó su confianza mayoritaria en CCOO, a nivel estatal y andaluz.

Desde COMFIA-CCOO Andalucía hemos procurado ser parte actora en la gestión de todo este proceso, no solo ocupándonos de nuestro ámbito, sino actuando en clave de dirección federal para abordar uno de los mayores retos que ha tenido que afrontar esta federación en décadas. Hemos aportado de forma permanente durante los 4 años criterios, propuestas, soporte técnico e implicación en forma de trabajo: Desde un amplio documento propositivo a finales de 2009 que pretendía servir como base para un debate sobre nuestra estrategia federal ante la amenaza de reconversión del sector de ahorro, hasta una profunda implicación en el Plan de Actuación federal en el sector financiero que se desarrolló desde Octubre de 2011 hasta Febrero de 2012 (Asambleas de delegados/as, campaña contra remuneraciones socialmente repugnantes, convención del sector financiero...), pasando por nuestra implicación en la negociación de los convenios sectoriales y muchos de los acuerdos laborales.





No obstante, a pesar de nuestra vocación de implicarnos y trabajar en clave de dirección federal (que nunca hemos abandonado ni vamos a abandonar), no podemos sentirnos plenamente copartícipes de la estrategia federal desarrollada a lo largo del mandato, desde el momento en que como Federación no hemos dispuesto de ámbitos estables para la toma de decisiones estratégicas y la gestión compartida del proceso de reestructuración, con la participación de las principales federaciones, agrupaciones y secciones sindicales. Una carencia en la que hemos insistido desde COMFIA-CCOO Andalucía, y que ha acabado por poner en riesgo la cohesión interna en momentos clave. En el pasado quedan, en cualquier caso, las diferencias y las preguntas sin respuesta: si fue un error apostar proactivamente por una capitalización privada de las cajas, si hubiese sido más conciliable la defensa de las plantillas con la defensa de la propiedad social de las cajas o, en nuestro ámbito, si debimos comprometernos más en la defensa de procesos de integración entre entidades andaluzas...

En cuanto al futuro, nuestro gran reto es reinventarnos en paralelo a cómo se ha reinventado el sector. Será fundamental para ello reforzar la cohesión interna vertebrando la mecánica de toma de decisiones, acometer una inteligente pero decidida gestión del conflicto y ser referentes en la exigencia de lo ético. Pero, además, nos debemos ahora más que nunca a las personas que trabajan en el sector, sometidas a un nivel desconocido de presión interna y externa, preocupadas por su estabilidad en el empleo, su ubicación funcional y geográfica, su exposición a riesgos psicosociales e incluso físicos. Jamás la presión interna y externa sobre los profesionales del sector, su nivel de sufrimiento, ha sido de esta intensidad y extensión. Ser útiles a esas personas es nuestro principal reto y nuestra primera obligación.

## Seguros

Como hemos analizado en muchas ocasiones, la Agrupación de Seguros integra a 4 subsectores con características muy diferentes. Dos caras del espejo: Mientras las Compañías están soportando razonablemente la situación, los Servicios de Prevención han sufrido un importante impacto en el empleo como consecuencia del nivel de morosidad: Con la misma facilidad con la que aparecieron muchas empresas, están ahora desapareciendo o presentado EREs. En el subsector de mediación nuestro principal dificultad sigue situándose en la empresa más significativa en Andalucía, AMSUR, por las dificultades para un marco normalizado de relaciones laborales. Y en el subsector de Mutuas hemos tenido que afrontar los intentos reiterados por parte del Gobierno de sacar a sus trabajadores/as del marco legal del convenio sectorial, aplicándoles los recortes fijados para los empleados públicos; un trabajo que ha recibido el aval de la gente, situándonos como primera fuerza sindical en el subsector.

En el plano organizativo, es preciso hacer referencia al Plenario de la Agrupación, a inicios de 2012, que ha supuesto no solo una renovación de equipos y responsabilidades en nuestro ámbito y a nivel estatal, sino un importante impulso a un modelo de funcionamiento del conjunto de la agrupación que entendemos debe valorarse de forma positiva. Igualmente hay que destacar en lo positivo el incremento de representación y diferencial con el segundo sindicato, y en lo negativo el descenso en afiliación.

En cuanto al futuro, pretendemos vertebrar todo el trabajo sindical de los próximos 4 años en torno a lo colectivo, creando redes que nos permitan implicar al mayor número de personas. Por subsectores, habremos de prestar atención preferente a Prevención y Mutuas, al tiempo que incrementar nuestra presencia en Helvetia y Caser, y dar un impulso a nuestro trabajo sindical en Amsur. En lo global, la política afiliativa será otra de las líneas de trabajo a desarrollar con planes concretos y revisables.

## Servicios Administrativos

El primer elemento a destacar es el avance continuo en nuestra implantación en Servicios Administrativos, habiendo superado al que era sindicato mayoritario en el sector. Esta implantación nos ha permitido espacios para la defensa del empleo en procesos de reestructuración, contribuyendo con ello a salvar muchos puestos de trabajo en estos sectores. Destaca el amplio trabajo desarrollado en materia de negociación colectiva, participando en los convenios estatales y gestionando los convenios provinciales de OFYDE, además de otros procesos en empresas. Igualmente, las tensiones sobre el empleo en Tragsatec y ASSDA nos han obligado a una importante dedicación a la gestión del conflicto.



Los esfuerzos invertidos, sin embargo, no se han visto recompensados de manera proporcional en términos de incremento afiliativo o vertebración organizativa: Cerca de un 40% de los delegados/as siguen sin afiliarse y hay muchas dificultades para generar estructura estable, tanto por la condición de sectores emergentes como por la falta de maduración sindical como por otras causas.

De cara al próximo mandato hay que seguir considerando estratégico el avance en este conjunto de sectores, conformando equipos de trabajo que atiendan y dinamicen la acción sindical y la negociación colectiva en las empresas, muy especialmente en espacios de oportunidad como igualdad, salud laboral o formación, vertebrando en nuestro territorio políticas sindicales en torno a los ámbitos estatales de negociación colectiva, priorizando las empresas blancas a las que dirigimos, y desarrollando el potencial afiliativo que implica el nivel de voto obtenido, siendo condición necesaria avanzar sustancialmente en la afiliación de la RLT. Todo ello en un entorno de atomización de la negociación colectiva y de tensión sobre el empleo en muchas empresas que prestan servicios a empresas o a la Administración Pública.

## Telemarketing

En cuanto al sector de Telemarketing, hay que destacar su consolidación funcional y organizativa, a través de un secretariado a tiempo completo que ha permitido contar con una estructura permanente en estos 4 años, con mayor capacidad de coordinación y atención sindical, y para afrontar la renovación de la dirección de la agrupación para el próximo mandato.

En cuanto al sector como tal, como sector de servicios subcontratados se ha resentido tanto en empleo como en condiciones laborales, que se han hecho aún más precarias con las sucesivas reformas laborales. Ya a inicios de 2009 se empezaron a producir los primeros EREs y despidos alegando finalización de obra. A destacar el conflicto de enero de 2009 en Qualytel Jerez, frente al despido de más de 200 trabajadores, así como los 4 EREs que han afectado a Andalucía (Sitel, Sertel e Iberphone), en todos los cuales hemos conseguido indemnizaciones por encima de los 20 días y en casi todos la voluntariedad como prioridad para los afectados. La deslocalización a terceros países más baratos comenzada en el 2006 ha tenido menor continuidad e impacto del previsto, al menos en Andalucía.

Resulta fundamental destacar la firma, después de 2 años y medio de negociación, del V Convenio Estatal de Telemarketing. Como en anteriores negociaciones, la Agrupación de Andalucía ha tenido un importante papel en la movilización (con masiva participación en la huelga convocada) y la negociación. Sin duda, el mantenimiento del marco convencional sectorial, sin retroceso ni modificación de condiciones, es una base estratégica para afrontar los próximos años. En el otro lado de la balanza, hay que dejar constancia de la frustración producida al bloquearse toda posibilidad de conseguir en este momento la normalización de la situación del personal subcontratado en los servicios de emergencias de Andalucía 061-112, que venían reivindicando y movilizándose desde hace más de 6 años.



## Lo que somos

### Afiliación

- **Evolución de la afiliación:** La afiliación total a 31/07/12 era de 17.256, con un incremento de solo un 5,64% respecto al anterior Congreso (16.335). La tendencia actual nos situará a finales de 2012 en el entorno de Diciembre de 2008 (16.899), tras haberse llegado a alcanzar las 18.700 personas afiliadas en Junio de 2010. Es decir, tras años en los que nuestros porcentajes de crecimiento eran superiores a la media federal y andaluza, nos hemos situado en 2011 y 2012 en una curva descendente cada vez más agudizada. La afiliación debe convertirse, por tanto, en la nuestra prioridad absoluta, y así proyectarlo al conjunto de la federación.
- **Radiografía de la caída afiliativa:** Esta caída afiliativa es consecuencia de la concurrencia de un sustancial incremento de las bajas -un 66% superiores en 2011 con respecto a las de 2008- con una aún mayor caída de las altas, que en 2011 son la mitad de las que se produjeron en 2008. Una tendencia que continúa e incluso se acentúa en 2012. Del análisis de las bajas, concluimos además que no pueden fundamentarse en una explicación “vegetativa”: de las 3.579 bajas producidas desde Enero de 2011 a Julio de 2012, no llegan a 1.000 las correspondientes a personas mayores de 50 años. En ese mismo periodo, mientras las altas afiliativas en el sector financiero son algo menos de la mitad (1.052 frente a 1.097 del resto de sectores), las bajas suponen un 55% del total (1.958 frente a 1.621). Es decir, el nivel de rotación es superior en el sector financiero, particularmente en Banca, donde las bajas más que duplican las altas. Por provincias, aún siendo generalizado el nivel de rotación, es especialmente alto en Córdoba y Jaén, y menor en términos relativos en Málaga.
- **Análisis por género:** de esas 17.256 personas afiliadas, 9.741 son hombres y 7.515 mujeres, representando ya el 43,6% de la afiliación (en 2000 era el 24%, en 2004 el 33%, en 2008 el 40%). El porcentaje de mujeres afiliadas, en parte importante vinculado con el mayor o menor peso de los sectores no financieros, es especialmente alto en Málaga y Sevilla, en el entorno del 45%.
- **Análisis por edades:** Un dato basta para hacer una fotografía de quienes somos.- Más de la mitad de nuestra afiliación se sitúa por debajo de los 42 años (de éstas, un 57% son mujeres) y casi tres cuartas partes por debajo de los 50 (un 52%, mujeres). La afiliación de mayor edad se presenta en Banca, situándose en el extremo opuesto Telemarketing, seguido por SSAA.
- **Análisis por provincias:** Los mayores incrementos afiliativos desde el anterior Congreso se han producido en Jaén (13,7%), Málaga (12,3%) y Granada (10,4%). Solo Córdoba ha perdido afiliación. Tomando como referencia Diciembre de 2010, todos han perdido afiliación (entre un 3,2% y un 14,4%). La participación por provincias en el conjunto de la afiliación no ha tenido modificaciones significativas: Sevilla (29%) y Málaga (21%) siguen suponiendo justo la mitad de la afiliación, y 3 sindicatos se sitúan en el entorno de un 10-12% de la misma (Cádiz, Almería y Granada).
- **Análisis por sectores:** Tomando como referencia el anterior Congreso, se ha producido un incremento del peso relativo de los sectores financieros en 1,5 puntos, por el incremento en Ahorro, y un ligero descenso del peso del resto de sectores (Seguros, SSAA, TICs, TMK), lo que refleja justamente nuestro gran reto pendiente: cómo vertebrar afiliativamente esos sectores y empresas, en los que recibimos una amplia confianza de la gente en las elecciones sindicales.



## Elecciones sindicales

- **Procesos electorales:** Los resultados que se analizan en el Informe se han producido en 1.047 Elecciones, correspondientes a 531 empresas. De éstas, 414 (un 78%) están en una sola provincia. El cómputo vivo a 31/07/12 se ve distorsionado por el aplazamiento de las elecciones de Cajamar y de Caixabank (lo que implica la caída a efectos de cómputo de 169 delegados/as, 111 de CCOO).
- **Cómputo vivo:** A 31 de Diciembre de 2011 hemos alcanzado nuestro máximo histórico –desde nuestro nacimiento en 2008- tanto en términos de representación (47,5%, con casi 1.600 delegados/as) como de diferencial con respecto al segundo sindicato (17,7%). Igualmente dicha fecha ha marcado máximos en nuestro nivel de comparación en positivo con respecto al conjunto de COMFIA (5 puntos más de representación y 6 puntos más de diferencial con UGT) y CCOO-A, en cuyo ámbito somos con mucho la federación que mayor diferencia aporta con el segundo sindicato. Al igual que en el apartado de afiliación se constata su tendencia negativa, en materia de elecciones hay que hacer un expreso reconocimiento del trabajo y compromiso de cientos de personas a través de los sindicatos provinciales, las agrupaciones sectoriales y las secciones sindicales.
- **Análisis por provincias y sectores:** Ganamos en todas las provincias, con unos niveles de representación y de diferencial con el segundo sindicato especialmente destacados en Huelva y Málaga, donde se han producido sustanciales incrementos. Por sectores, ya puede decirse que ganamos igualmente en todos si computamos las TICs dentro de los Servicios Administrativos; incluso computándolas por separado nos situaríamos ya en un empate técnico en un sector en el que hace 4 años aún teníamos un diferencial negativo de 9 puntos. El peso relativo de los sectores no financieros (Seguros, TMK, TICs, SSAA) se eleva ya a un 61% de los delegados/as de CCOO.
- **Censo, afiliación y votos:** El análisis del censo nos sitúa ante una paridad de facto en las empresas donde hemos realizado elecciones en estos 4 años (48%, 8 puntos más que en 2004-2008); una paridad a la que se va acercando tanto el % de afiliación como el de delegadas. En los procesos computados, el censo suma 65.521 personas, de las que votaron 50.643, con 21.930 votos a candidaturas de CCOO. El total de personas afiliadas en dichas empresas se eleva a 16.562, perfilando el que es nuestro principal ratio a la hora de analizar nuestro potencial afiliativo y fijarnos objetivos de afiliación: el volumen de personas afiliadas en cada empresa y sector en comparación con los votos obtenidos por las listas de CCOO.

## Modelo organizativo

### El modelo COMFIA

Parece haber una coincidencia general dentro del conjunto de la Federación en considerar que el modelo COMFIA-CCOO ha sido desde su inicio e implantación, un modelo globalmente de éxito en términos relativos, tanto en elecciones sindicales y afiliación, como en extensión organizativa. Este modelo se basa originalmente en una concepción básicamente horizontal, al configurarse como una Federación de Federaciones, en términos estatutarios, políticos, de gobierno y de recursos, articulando en paralelo con acierto estrategias funcionales de verticalidad: centralidad en la negociación colectiva a través de convenios sectoriales, lo que nos ha permitido construir organización mediante el modelo de agrupaciones, y centralidad del sindicato en la empresa a través de la Sección Sindical, reequilibrando la actividad del sindicato y reorientando los recursos desde los Comités de Empresa a las Secciones Sindicales. Es la conjunción de todos estos factores la que nos ha convertido en un modelo de éxito.



No obstante, hay dos circunstancias que a nuestro juicio han sometido a tensión los equilibrios del modelo: Un debilitamiento del papel político de las federaciones territoriales y sindicatos provinciales, algo que no es exclusivo de nuestra federación, y una dilución del papel político que cumplían las Agrupaciones del sector financiero, especialmente Ahorro. Ambos procesos han provocado una mayor concentración del poder de decisión en la dirección federal, a lo que ha contribuido la inexistencia de un órgano de dirección operativo, la vorágine de los acontecimientos y una tendencia histórica a visualizar el modelo de una forma más vertical que la que siempre hemos defendido desde COMFIA-A.

Desde COMFIA-CCOO Andalucía, con la vocación que siempre hemos tenido de construir Federación y Confederación, hemos venido defendiendo y vamos a seguir defendiendo en los ámbitos federales el mantenimiento del modelo, de sus equilibrios y de la apuesta por compartir el poder de decisión, en la convicción de que es no solo la mejor forma de que las decisiones sean acertadas, sino sobre todo compartidas por el conjunto de la organización. En este sentido, hemos incidido en el presente proceso congresual, planteando una profundización en la federalidad, tanto en la definición de estrategias como en el seguimiento y ejecución de las mismas, mediante marcos de participación y decisión permanentes con implicación de las principales organizaciones que conforman COMFIA; ello además de seguir apostando por fortalecer el modelo de Agrupaciones sectoriales, implicar en una perspectiva federal compartida a las grandes secciones sindicales del sector financiero, seguir apostando por la vertebración territorial de las agrupaciones estatales y las secciones sindicales de empresa, seguir potenciando la constitución de secciones sindicales de empresa y seguir potenciando la capacidad de la estructura federal para llegar a las empresas, y coordinar y vertebrar los sectores.

En cualquier caso, resulta evidente que en un entorno en el que va a estar en juego nuestra propia existencia como organización, el conjunto de la Confederación va a tener que profundizar en la reflexión sobre nuestro modelo confederal. En esa reflexión, contrariamente a lo que parece ser la tendencia, entendemos que resultaría conveniente que se analizase si en un entorno de previsible atomización de la negociación colectiva (que recaería en un altísimo porcentaje en ámbitos provinciales), en el que apostamos sindicalmente por el "sindicalismo de proximidad" (es decir, por adelgazar las estructuras superiores y dotar de recursos a las que realizan la extensión afiliativa o electoral) y en el que se están planteando con casi total seguridad procesos de fusiones federales que arrojarán sumas de "masa crítica" afiliativa y de delegados/as, si en ese entorno, como indicamos, no sería justamente necesaria la existencia de sindicatos provinciales con un nivel de estructuración adecuado, para cumplir funciones que difícilmente puede cubrir otra estructura, en materia de asesoramiento, apoyo, sostenimiento, extensión, atención sindical, organización, coordinación, cohesión, promoción de la movilización, optimización de recursos y papel político.

## Estructuración

Partiendo de la estructura organizativa definida en el III Congreso de COMFIA-A (Noviembre de 2008), abordaremos en este mandato la constitución de la Coordinadora del Sector Financiero, anticipando en nuestro ámbito un mecanismo de coordinación entre los 3 sectores, con presencia de las 3 agrupaciones y las principales secciones sindicales. Igualmente, constituiremos la Coordinadora de Servicios Administrativos, a fin de coordinar en su ámbito la política sindical aprobada por los órganos de dirección de COMFIA-CCOO Andalucía y de COMFIA-CCOO.

## Política afiliativa

Igualmente, sin perjuicio de remitirnos a las Ponencias de organizaciones superiores en esta materia, la tendencia afiliativa que analizamos en el Informe nos lleva a fijar como máxima prioridad la ejecución de un Plan integral de afiliación que tendrá en cuenta entre otros epígrafes el establecimiento de objetivos de afiliación, vinculados a los votos obtenidos, un plan de choque para la mejora sustancial de la gestión de impagados, amplia puesta en marcha del Curso de afiliación, política específica para la afiliación de los delegados/as no afiliados a través de la formación sindical, mejora de herramientas, seguimiento de visitas a centros, etc.



**+ sindicato**  
**+ cerca**  
**+ nuestro**

IV CONGRESO COMFIA-ANDALUCIA

**Informe de gestión**

Jerez de la Frontera, 19, 20 y 21 de Noviembre de 2012

# Lo que hacemos



## LO QUE HACEMOS

Contexto

Nuevos retos

Áreas

Sectores

## No era solo un tsunami...

Era Otoño de 2008 cuando celebrábamos el anterior proceso congresual. Ya se había producido el estallido de las subprimes e intuíamos que vendría un Tsunami. Tal vez no podíamos prever cual sería la altura de las olas, ni su alcance. Pero sabíamos que venían, y nos preparábamos para afrontarlas.

Las olas vinieron, pero no eran el reflejo de un terremoto, sino de un cambio tectónico en toda regla: Lo que creíamos que era una crisis ha acabado por mostrarse como un cambio estructural. Sin entrar en una diserción que resulta propia de procesos congresuales de ámbito superior, hay que constatar que vivimos un cambio de época global que incluye el rediseño de Europa: Y la Hoja de Ruta de la que el PP Europeo es en parte partícipe y sobre todo ejecutor incluye el desmantelamiento de los pilares básicos del estado del bienestar, en una primera fase en los países del Sur: Sanidad, Enseñanza, Protección social, Dependencia y regulación laboral. Una Hoja de Ruta basada en transferir la deuda privada de las empresas a deuda pública, ajustar a su vez lo público (lo que a su vez generará negocio en lo privado) y transferir a futuro porcentajes sustanciales de rentas del trabajo a rentas del capital. Una Hoja de Ruta a la que está subordinada la política: Más que gobernantes tenemos “encargaos”, y la mayoría absoluta parlamentaria es una pura herramienta para desmantelar, a pesar de la respuesta de la gente y contra la gente, los derechos y libertades que los españoles acordamos por consenso hace décadas, asumiendo además unos costes brutales en términos de desempleo, empobrecimiento y pérdida de derechos.

En ese marco hemos tenido que desarrollar nuestro trabajo como Federación, afrontando dos retos directos tanto en los servicios financieros como en el resto de sectores: un importante impacto en el empleo y una gran dificultad en la negociación de los marcos convencionales, que analizamos de forma detallada en la parte relativa a los sectores del presente bloque.

Son tiempos, además, especialmente difíciles para el sindicato y para los sindicalistas, que no somos más que gente que hemos decidido adquirir compromisos en defensa e interés de otra gente, nuestros compañeros y compañeras. Y el sindicato, las Comisiones Obreras, estamos intentando trabajar en 4 ejes fundamentales: Construir una respuesta social en España junto con otras organizaciones representativas de la sociedad civil organizada, articular una respuesta sindical unitaria a nivel europeo, plantear políticas y medidas alternativas, y a través de todo ello, exigir que la realidad se afronte desde el consenso, y no desde la imposición, desde el interés general de los españoles, no desde el interés de quienes han trazado la Hoja de Ruta.

La única forma de intentar cambiar el guión es mediante una movilización que derive en la recuperación del diálogo social y del sentido de estado, en ámbitos donde podamos incidir en defensa de los intereses de los trabajadores y de la sociedad. Pero mientras eso se produce, nos toca afrontar un escenario en el que la incidencia del sindicato en lo sociopolítico es muy limitada, aunque sea protagonista en la calle y aunque su legitimidad siga siendo muy alta. Al riesgo de pérdida de incidencia en lo sociopolítico, se une el riesgo de una pérdida de utilidad en los sectores y empresas, tanto por el impacto del crecimiento del desempleo, como por la menor seguridad en el mismo, como por la pérdida de poder contractual en el ámbito de las relaciones laborales al que lleva la reforma laboral, en la negociación colectiva, en el mercado de trabajo y en la tramitación de los EREs. Y una organización menos útil es una organización con menor capacidad afiliativa y representativa, que se juega su propia existencia.



Como Federación, vamos a tener que seguir adaptándonos a todo un contexto cambiante en nuestros sectores, afrontando un importante incremento de procesos: reestructuraciones, despidos, modificaciones sustanciales, descuelgues y atomización de la negociación colectiva. Tendremos que afrontar todo eso teniendo claras nuestras prioridades: la defensa del empleo y la defensa del poder contractual del sindicato en sectores y empresas.

Para afrontar estas prioridades será estratégico el mantenimiento de convenios sectoriales, la coordinación de la negociación colectiva atomizada, el reforzamiento de nuestra capacidad organizativa en paralelo a la racionalización de nuestros recursos humanos y económicos, y una permanente, coordinada e inteligente gestión del conflicto, que nos permita contraponer la necesidad de diálogo frente a la tendencia a la unilateralidad empresarial.

Pero todo lo que escribamos será solo papel mojado si no somos una suma de personas y, sobre todo, si no cuidamos a las personas. Nada habrá más importante en los años que vienen, en los que el sindicato se jugará su existencia, que el sindicalismo de fuego lento, que el tiempo que invirtamos en cuidar a la gente, a nuestra gente: quienes confían en nosotros con su voto o su afiliación, quienes salen elegidos por nuestras listas, quienes asumen responsabilidades sindicales y sobre todo la gente que tengamos más cercana, con la que compartimos trabajo y compromiso sindical.

A esta prioridad, que en lo organizativo se traduce en seguir practicando un sindicalismo de proximidad en el seno de la empresa para servir más y mejor a sus plantillas, al tiempo que avanzando en elecciones sindicales, afiliación y renovación interna, enfocaremos el trabajo de las áreas federales, bien bajo un enfoque de construcción y tramado organizativo (Comunicación Interna, Formación sindical, Empoderamiento de mujeres y jóvenes dentro de la organización, Desarrollo de Cuadros Sindicales), bien bajo un enfoque de acción sindical orientada a la extensión y fidelización afiliativa (Comunicación externa, Políticas de Igualdad, de juventud, de formación para el empleo, de salud laboral, de RSE).

Vendrán más olas. Vendrán más altas. Y llegarán más lejos. No sabemos en qué medida podremos pararas, ni cuanto servirá nuestro trabajo. Lo que sí podemos saber, con certeza, es que siempre merecerá la pena luchar por las ideas y por las personas, comprometerse por la gente, sea cual sea el resultado de ese compromiso. Si luchamos podemos perder, pero si no luchamos estamos perdidos.





## Principales movilizaciones en Andalucía 2009-2012

### AÑO 2009

Feb-Abr 2009	Asambleas y manifestaciones delegados (defensa empleo y protección social)
22/04/2009	Manifestación por el empleo y la concertación social
01/05/2009	Manifestación Día del trabajo: Frente a la crisis y por el empleo
14/05/2009	Manifestación europea contra la crisis (desplazamiento a Madrid)
07/10/2009	Concentraciones Día del trabajo decente
10/12/2009	Manifestaciones por el Empleo
12/12/2009	Manifestación "Que no se aprovechen de la crisis" (desplazamiento a Madrid)

### AÑO 2010

24/02/2010	Manifestación: Por las pensiones
01/05/2010	Manifestación Día del Trabajo: Por el empleo y las pensiones
20/05/2010	Concentración funcionarios primeras medidas ajuste
08/06/2010	Manifestación Huelga General de funcionarios (desplazamiento a Sevilla)
30/06/2010	Asamblea conjunta delegados/as Andalucía y manifestación (desplazamiento a Sevilla)
09/09/2010	Concentración Estatal Delegado/as (Vistalegre- desplazamiento a Madrid)
Sep 2010	Asambleas de delegados, manifestaciones y otras actuaciones preHuelga General
<b>29/09/2010</b>	<b>HUELGA GENERAL Y MANIFESTACIONES</b>
Sep 2010	Concentraciones ante sedes Conf. Empresarios
18/12/2010	Manifestaciones contra reforma unilateral pensiones

### AÑO 2011

Ene 2011	Encierros delegados/as en sedes TGSS e INEM
01/05/2011	Manifestación 1º de mayo
22/06/2011	Euromanifestación CES (Sevilla)
Jul 2011	Manifestaciones en defensa negociación colectiva
Sep 2011	Concentraciones y otras actuaciones frente a Reforma constitucional
Sep 2011	Concentraciones ante sedes Conf. Empresarios
21/09/2011	Concentración ante Banco de España "Otra banca es posible"
29/09/2011	Concentración en Plaza de España contra reforma constitucional y laboral
24/09/2011	Concentración delegados/as CCOO Estatal (Vistalegre- desplazamiento a Madrid)
07/10/2011	Manifestaciones Jornada Mundial por el Trabajo Decente

### AÑO 2012

19/02/2012	Manifestación contra la Reforma laboral
Feb 2012	Asambleas de delegados, manifestaciones y otras actuaciones preHuelga General
29/02/2012	Manifestación contra la Reforma laboral
11/03/2012	Manifestación contra la Reforma laboral
<b>29/03/2012</b>	<b>HUELGA GENERAL Y MANIFESTACIONES</b>
Feb 2012	Concentraciones contra recortes en Sanidad y Educación
01/05/2012	Manifestación 1º de mayo
10/05/2012	Concentraciones Huelga de estudiantes
22/05/2012	Manifestación Huelga de Enseñanza
23/05/2012	Concentraciones contra Reforma Laboral (vigilia)
24/05/2012	Concentraciones contra Reforma Laboral
Jun 2011	Caceroladas y otras actuaciones ante recortes Servicios Públicos
20/06/2012	Manifestación contra recortes Gobierno central
19/07/2012	Manifestación contra recortes Gobierno central
15/09/2012	Marcha 15S contra los recortes del Gobierno (desplazamiento a Madrid)
<b>14/11/2012</b>	<b>HUELGA GENERAL Y MANIFESTACIONES</b>



## LO QUE HACEMOS

Contexto

**Nuevos retos**

Áreas

Sectores

## Nuevas realidades, nuevos retos

Evitando ser reiterativos con respecto al análisis realizado en los documentos de los distintos niveles de los procesos congresuales de CCOO y COMFIA, nos centramos en dos aspectos que entendemos van a suponer retos fundamentales de nuestra Acción Sindical como Federación de Andalucía en el próximo mandato: La atomización de la negociación colectiva y el previsible incremento de los niveles de confrontación y la consecuente gestión del conflicto.

### Atomización de la negociación colectiva

La preeminencia de los convenios de empresa sobre los sectoriales, las capacidades unilaterales del empresario de promover nuevos Convenios Colectivos, aplicar EREs sin acuerdo con la RLT, modificaciones sustanciales de las condiciones de contrato e incluso cláusulas de descuelgue de convenios han provocado y seguirán provocando una cada vez mayor dispersión de los procesos de negociación teniendo que desarrollar en el conjunto de COMFIA-CCOO Andalucía las suficientes capacidades y recursos para poder atender a nuestros delegados/as, secciones sindicales y afiliados/as de una forma coordinada y efectiva.

Tareas necesarias a desarrollar:

- Formación de cuadros que permita generar un equipo de trabajo en materia de negociación a nivel sectorial o territorial (Equipos de Atención Sindical). Se han desarrollado los dos primeros cursos de Negociación Colectiva con la participación de 38 asistentes de los que debería de generarse el núcleo del equipo descrito. La formación impartida en Negociación Colectiva debe de completarse, al menos para aquellos/as con mayores potencialidades, con otras acciones como el curso de Técnicas de Negociación, Seminario sobre Técnicas de Fijación de Plataformas de Negociación, etc., de manera que sigan reforzándose sus competencias y habilidades. Necesaria coordinación y complementación con la Secretaría de Formación y Gabinete Técnico, así como Federación Estatal y Confederación.
- Colaborar con otras instancias de la organización en la elaboración de herramientas comunes para la negociación (modelos de redactados, criterios básicos de negociación, etc).
- Apoyar desde la Secretaría de Acción Sindical aquellos procesos de negociación en los que sea reclamada su asistencia y participación directa.
- Generar procesos de negociación de forma proactiva allá donde se entienda necesario o que puedan servir de referente sectorial (empresas andaluzas de un tamaño significativo, por ejemplo) y potenciar los intentos de abrir marcos de negociación sectorial a nivel andaluz donde no existan hasta el momento, básicamente, oficinas y despachos.
- Coordinar los procesos existentes, y participar activamente para poder incidir con nuestros planteamientos, con el resto de estructuras de la organización (COMFIA, CCOO-A, etc.) de forma que mantengamos la coherencia en los planteamientos negociadores.



- Coordinar y controlar la actuación de nuestros propios delegados/as y secciones sindicales para evitar que se firmen acuerdos, sin conocimiento de la organización, que incurran de forma inconsciente en el dumping empresarial.

### **Previsible incremento de los niveles de confrontación y gestión del conflicto.**

Como derivación de lo anterior es de prever que muchos procesos de negociación vean su camino frustrado, lo que unido a la prepotencia y unilateralidad en las actitudes empresariales que se está poniendo de manifiesto, y sumado al miedo generado por la actual situación entre las plantillas nos sitúan ante un escenario en el que la confrontación se incrementará y será más compleja de gestionar.

Lo haremos tomando como base los criterios y estrategias de Gestión del Conflicto aprobados por el Consejo Federal de COMFIA, los Criterios de Negociación Colectiva Confederales y Federales, y haciendo uso de ellos de la forma más eficaz y rentable. Y lo haremos igualmente teniendo en cuenta que las formas tradicionales de escenificación del conflicto no tienen siempre la incidencia deseada, por lo que tendremos que hacer una revisión a fondo de nuestras estrategias de confrontación para optimizarlas, partiendo de la base que muchos de estos procesos los tendremos que abordar sustentados en nuestras estructuras y no siempre en el apoyo directo de las plantillas, aunque obviamente éste siga siendo la forma ideal de gestión del conflicto con la contraparte para el desbloqueo de procesos de negociación.

Debemos aspirar por tanto a una estrategia integral de gestión del conflicto, que incluya y ahorre pautas organizativas para la participación en actuaciones de carácter general, estrategias de movilizaciones en sectores y empresas (planificación de movilizaciones escalonadas), estrategias de actuaciones institucionales y jurídicas, estrategias de actuaciones en el ámbito societario y de gobierno (incluyendo activismo societario/accionarial), estrategias de comunicación (incluyendo ciberactivismo) y estrategias de activismo creativo.

Tareas necesarias a desarrollar:

- Generar una mecánica de debate participativa para la generación de ideas y aportaciones para el desarrollo del Manual federal de gestión del conflicto. Dentro de ese marco, y de forma particular, incidiríamos al menos en los siguientes aspectos.-
- Preparar una herramienta estandarizada para llevar “a lo virtual” el conflicto real con campañas masivas de envío de correos electrónicos, cartas protestas, etc.
- Generar un grupo de delegados/as y miembros de la estructura con especial disponibilidad para abordar procesos que requieran mayores niveles de esfuerzos, por ejemplo, en el tiempo de dedicación (encierros), en la intensidad de la acción (ocupaciones), o en la actitud (performance, escenificaciones, etc), de forma que con los mínimos recursos personales y materiales se promuevan el mayor impacto posible sobre la contraparte.
- Aunque este objetivo sea de un ámbito más amplio, desde Comfia-CCOO Andalucía podemos aportar nuestro grano de arena en ocupar espacios mediáticos a través del trabajo en las redes sociales -en coordinación con la Secretaria de Comunicación-, incremento de las rutas de visita de boletines específicos de acción sindical, acciones con repercusión en los medios, etc.



**+ sindicato**  
**+ cerca**  
**+ nuestro**

IV CONGRESO COMFIA-ANDALUCIA

## Informe de gestión

Jerez de la Frontera, 19, 20 y 21 de Noviembre de 2012

### LO QUE HACEMOS

Contexto

Nuevos retos

**Áreas**

Sectores

Comunicación  
DCS  
Formación  
Igualdad  
Juventud  
RSE  
Salud Laboral

## Áreas de actuación

---



## LO QUE HACEMOS

Contexto

Nuevos retos

Áreas

Sectores

### Enfoque de las Áreas

Comunicación

DCS

Formación

Igualdad

Juventud

RSE

Salud Laboral

## Enfoque de las áreas

Del análisis de la situación actual y de una correcta evaluación de nuestras necesidades, carencias y fortalezas para hacer frente a la misma, se deriva la necesidad de fortalecernos como organización en un doble camino: asentando el sindicato en el seno de la empresa para servir más y mejor a lo/as trabajadores/as y avanzando en elecciones sindicales, afiliación y renovación interna. Analizamos por tanto las áreas desde una perspectiva de extensión-fidelización afiliativa, construcción organizativa y/o proveedor interno de servicios.

- En el primer enfoque, de acción sindical orientada a la extensión y fidelización afiliativa, situamos las áreas de Comunicación externa, Políticas de Igualdad, Políticas de juventud, Políticas de formación para el empleo, Políticas de salud laboral y Políticas de RSE Medio Ambiente. En estos ámbitos existe un campo de actuación claro en nuestros sectores, tanto en los sectores “clásicos” donde nuestra incidencia en la negociación colectiva puede resentirse, llevándonos a potenciar otros espacios de participación en la organización del trabajo a través de estos otros campos, como en aquellos sectores más desestructurados sindicalmente y con mayor precariedad laboral.
- En el segundo enfoque, de carácter organizativo y especialmente orientado al Desarrollo de Cuadros Sindicales, situamos de forma transversal e interconectada las áreas de Formación Sindical, Empoderamiento de mujeres y empoderamiento de jóvenes, además de la de Comunicación Interna como herramienta de tramado organizativo.
- Por último, hay 3 áreas que conceptualizamos bajo un enfoque de proveedoras internas de servicios, aunque la primera tenga un doble rol en su prestación de servicios a la afiliación: Área Jurídica, Área Técnico-Económica y Área de Previsión Social.
  - El Área Jurídica puesta en marcha hace cerca de 20 años se ha consolidado como una herramienta fundamental para nuestra Federación, tanto por el asesoramiento y defensa jurídicos que prestan a personas de nuestros sectores como por el que prestan a las diferentes estructuras de nuestra organización. El mantenimiento de este servicio sigue resultando estratégico, evidentemente en el marco de los documentos confederales, desde el momento en que nuestra implementación en grandes empresas y el perfil de estudios de gran parte de sus plantillas, posibilitaba y posibilita la puesta en marcha y desarrollo de un servicio de asesoría jurídica a cargo de abogados/as que al tiempo sean delegados/as sindicales con acumulación de horas.



- El Área Técnico-Económica, por su parte, ha supuesto un auténtico lujo no ya solo para COMFIA-A sino para el conjunto de la federación, como quiera que la mayor parte de su trabajo ha tenido una vertiente federal estatal. Para el próximo mandato, la comprensión y conocimiento de la situación económico-financiera de las empresas, además de formar parte de nuestra responsabilidad, es una herramienta sindical y de negociación de primer orden, que adquiere mayor relevancia en situaciones de reestructuración y ajuste de plantillas. En este sentido, este Área debe seguir prestando servicios de análisis económico y financiero a toda la estructura, articulando si es preciso un grupo de colaboradores, y tiene potencialidad suficiente para dar el soporte necesario a nuestras agrupaciones y secciones sindicales de cara a una mayor implicación y conocimiento de los balances y cuentas de resultados de las empresas, lo que nos confiere solvencia en la mesa de negociación y capacidad de anticipación.
- Finalmente, desde la indicada perspectiva de proveedor de servicios interno, de información, divulgación y asesoramiento, el Área de Secretaría de S. Social y PSC debe seguir en la línea de explicación del modelo de Seguridad Social, así como en ofrecer orientación sindical y apoyo técnico en los procesos de prejubilación, jubilación y sistemas de previsión social complementaria de nuestras empresas.

En el presente Informe de Gestión hemos optado por centrar la concreción de Balance de actividad y los Planes de Trabajo en las áreas englobadas en los dos primeros enfoques.

### **Coordinación de Áreas**

Para que las áreas, desde estos 3 enfoques, contribuyan de una manera eficaz a la consecución de los objetivos, es necesario que se realice de forma coherente y en permanente conexión, a través de la Secretaría de Coordinación de Áreas, que coordina la interrelación, comunicación y conocimiento entre las mismas, focalizando la actividad hacia objetivos comunes, detectando y canalizando necesidades, apostando por la creación y consolidación de equipos de trabajo, sirviendo de cauce de interlocución, coordinando el trabajo transversal, etc., todo ello en contacto y coordinación permanente con las Secretarías de Organización, Acción Sindical y Comunicación.



## LO QUE HACEMOS

Contexto

Nuevos retos

Áreas

Sectores

Enfoque de las Áreas

**Comunicación**

DCS

Formación

Igualdad

Juventud

RSE

Salud Laboral

### Comunicación

***La política de comunicación en su vertiente interna (dirigida hacia cuadros, delegados/as y afiliados/as) y externa (dirigida a plantillas y a medios de comunicación y público en general) es uno de los principales ejes -muy especialmente en estos momentos en los que el sindicato es más necesario que nunca y cuando precisamente está siendo más atacado en feroces campañas mediáticas-, sobre los que debe girar la acción sindical de COMFIA- Andalucía.***

Sin embargo, el nivel de recursos comprometidos en esta política, muy especialmente en lo concerniente a la disponibilidad efectiva del grupo de trabajo creado tras el último Congreso, ha dificultado la delimitación de prioridades y la posibilidad de coordinar éstas con el resto de áreas de la Federación.

Por ello, hemos reconfigurado el grupo de comunicación integrando a cuatro nuevos miembros, que se sumarán a los 'supervivientes' del grupo anterior, bajo la coordinación de la Secretaría del Área

A pesar de estos obstáculos en estos cuatro años se han hecho muchas cosas:

- Colaboración con las distintas áreas y agrupaciones (Igualdad, Formación, Juventud, SSAA, ONG...) en la confección de materiales de campaña, diseño de folletos, elaboración de vídeos, etc.
- Canalización del material proveniente de las estructuras superiores y elaboración de material propio con motivo de las dos huelgas generales, las movilizaciones y demás acciones de protesta contra la Reforma Laboral, la del Sistema de Pensiones, los recortes en Sanidad, Educación, Dependencia, etc.
- Distribución del material federal de la campaña de elecciones sindicales y diseño de material propio para adecuarlo a los distintos sectores de COMFIA-A. El material ha sido recogido en <http://blog.comfia.org/elecciones-andalucia>.
- Mantenimiento de la WEB y diseño boletín INFOWEB para mantener informados a la organización sobre las novedades publicadas y habilitación espacio 'Reestructuración Sector Financiero'.
- Diseño de dos campañas de afiliación y extensión sindical ('Salta' Y 'Estilo COMFIA'. Material en <http://blog.comfia.org/comunicacion-andalucia>)
- Inicio de una tímida presencia en redes sociales (Facebook, Twitter, Youtube).
- Organización del Plenario de Comunicación (Febrero 2010)

### Objetivos

- Organizar y dar estabilidad al grupo de comunicación para que contribuya de modo efectivo a la coordinación y extensión de la política de comunicación interna y externa.



- Continuar profundizando en la comunicación fluida entre todas las instancias de la organización y especialmente con las secciones sindicales y los delegados y delegadas electos, al objeto de informarles y formarles para facilitar su labor sindical, mejorar su capacidad de intervención y promover su participación activa.
- Proyectar y extender la imagen y propuestas del sindicato (además de nuestros delegados/as, vía política de comunicación externa, de imagen, de prensa, de redes sociales, etc.), con objeto de trasladar las posiciones del sindicato al seno de las empresas, para implicar a las plantillas en la defensa del empleo y de sus condiciones de trabajo.
- Establecer pautas comunes para la presencia en redes sociales de las distintas estructuras de la organización (Federación, Agrupaciones, Secciones Sindicales).

## Propuestas de actuación

### Comunicación interna.

- Colaborar en la homogeneización de la imagen y la simplificación del mensaje en la comunicación entre las distintas instancias de la organización
- Extender a las distintas estructuras de la organización, mediante su compromiso e implicación el sistema de videoconferencia SPONTANIA como herramienta organizativa y de comunicación.
- Difusión programada y segmentada a las diferentes estructuras y a los delegados/as de la información proveniente de estructuras superiores.
- En coordinación con otras áreas y agrupaciones/sectoriales, elaboración y difusión a las diferentes estructuras y delegados/as de guiones y argumentarios, sobre las cuestiones estratégicas que en cada momento defina el sindicato, así como de herramientas de formación y acción sindical al servicio de los delegados (kit del delegado, guías sindicales, protocolos de atención a colectivos específicos, etc..).
- Establecimiento de canales internos estables de intercambio de información entre las distintas estructuras (Secretarías, sectores, sindicatos provincial y áreas, a través del establecimiento de una Intranet corporativa.
- Seguir profundizando en la mejora de calidad de datos de delegados/as y afiliados/as, particularmente correo electrónico y móvil de contacto, con objeto de mantener comunicación directa y específica con los mismos por estas vías. Para ello se diseñará una campaña general que se adaptará a los distintos sectores/empresas.

### Comunicación externa.

- Rentabilizar en mucha mayor medida el alto nivel de contenidos y actualidad de la web de COMFIA-A, con una mayor difusión de sus contenidos entre delegados/as, afiliados/as y trabajadores/as, tal como ya se ha iniciado con el Infoweb.
- Profundizar, con el compromiso de toda la estructura (particularmente grandes secciones sindicales y agrupaciones/sectoriales) en la homogeneización de los modelos de comunicación y en la implementación de estilo de comunicación más visual y directo, en el conjunto de la estructura.
- Extensión a todas las instancias de la organización de la política en redes sociales, como una forma nueva y eficaz de extender la acción sindical para maximizar el seguimiento en las mismas y conseguir una rentabilidad efectiva de nuestra presencia en las redes. Para ello, continuaremos desarrollando los Talleres de Redes Sociales que hemos comenzado a impartir de forma experimental en el cuarto trimestre del año.
- Reactivar campañas específicas y segmentadas de afiliación y extensión del sindicato, así como defensa del mismo en su cometido de y de su labor en favor de sindicato y de su labor en la defensa de las condiciones de trabajo.





## LO QUE HACEMOS

Contexto

Nuevos retos

Áreas

Sectores

Enfoque de las áreas

Comunicación

**DCS**

Formación

Igualdad

Juventud

RSE

Salud Laboral

### Desarrollo de Cuadros Sindicales (DCS)

*Esta área, dependiente de la Secretaría de Coordinación de Áreas, se encuentra en una primera fase en la que se están estableciendo las bases y objetivos que la van a conformar. Se configura como un proyecto estratégico para nuestra Federación, con un carácter transversal y multidisciplinar. Por este motivo, colaboran en la construcción y desarrollo de esta nueva área las Secretarías de Organización, Comunicación, Juventud, Igualdad, Formación y Acción Sindical.*

#### Metas y objetivos

- Crear una cantera en COMFIA Andalucía.
- Potenciar la gestión del talento de los delegados/cuadros sindicales de COMFIA.
- Incrementar la participación en la toma de decisiones de los delegados en la estructura de COMFIA.
- Aumentar las competencias en el ejercicio de la acción sindical y liderazgo de los/as delegados/as
- Incrementar el sentido de pertenencia de los cuadros sindicales recién integrados en COMFIA.
- Fortalecer la integración de delegados y cuadros en el funcionamiento de COMFIA.

#### Características de las personas/grupos/organizaciones implicadas

Ante todo habrá que asegurarse que las distintas secciones sindicales, agrupaciones, sindicatos provinciales que componen COMFIA-A estén representados en los planteamientos y actividades que se organicen. Al mismo tiempo habrá que tener en cuenta la participación de delegados y delegadas de edades diferentes, con atención especial a la variable de género. Para ello es fundamental identificar qué barreras y facilidades existen en nuestra organización para el acceso de las personas al proyecto.

Resumiendo, podemos decir que **la población a la que va dirigido esta Área de DCS es:**

- Delegados/as y cuadros sindicales con responsabilidad orgánica en COMFIA.
- Delegados/as con potencial de participación e implicación en la estructura.
- Atención específica al enfoque de género y al empoderamiento femenino.

## Balance del Área DCS

Hasta el momento el trabajo desarrollado es el siguiente:

1. Colaboración con la Universidad de Sevilla para definir las funciones del área, dotarnos de herramientas, elaborar plan de actuación y seguimiento y evaluación de los resultados.
2. Coordinación de las distintas Secretarías de Comfia-Andalucía que trabajarán en este proyecto.
3. Creación del Gabinete Técnico de DCS.

## Balance del Gabinete Técnico DCS

A su vez, el Gabinete Técnico de DCS se ha orientado a las siguientes funciones:

- Prospección sistematizada de perfiles de dirección sindicales.
- Desarrollo de capacidades y competencias de los cuadros sindicales actuales y potenciales.
- Desarrollo de habilidades de dirección, el liderazgo y gestión de equipos de trabajo.
- Asesoramiento a secciones sindicales, sindicatos provinciales y otros equipos de trabajo para su buen funcionamiento y organización, ofreciéndoles el apoyo formativo necesario.
- Ayuda en la gestión y resolución de tensiones y conflictos en las distintas organizaciones.
- Facilitar herramientas para una mejor y más eficiente organización personal y de los equipos.

### Acciones realizadas:

- Coaching individual: Se ha ofrecido a 39 cuadros sindicales de COMFIA-A, como herramienta para progresar en la consecución de sus objetivos y la mejora de su forma de dirigir. De ellas han tenido alguna sesión de coaching 19 personas, de las cuales 14 han utilizado este medio de formación de una forma más metódica y sistemática.
- Coaching grupal: Se ha utilizado esta herramienta con una sección sindical en Sevilla, con progresos a nivel organizativo y de asunción de responsabilidades dentro del grupo.

### Tareas a realizar:

- Atención y apoyo a las organizaciones para su buen funcionamiento: En el marco de los Planes de Trabajo del Área de DCS, se ofrecerá apoyo a sindicatos provinciales, agrupaciones y secciones sindicales, para ayudar a mejorar su gestión y funcionamiento organizacional.
- Atención y apoyo a cuadros sindicales actuales y potenciales: Igualmente, en el indicado marco de los Planes de Trabajo del Área de DCS, se colaborará en la prospección de cuadros sindicales con potencial de asunción de responsabilidades y/o liderazgos, ofreciéndoles herramientas para su desarrollo sindical individual.



**LO QUE HACEMOS**

Contexto

Nuevos retos

**Áreas**

Sectores

Enfoque de las áreas

Comunicación

DCS

**Formación**

Igualdad

Juventud

RSE

Salud Laboral

**Formación**

*El trabajo de la Secretaría formación en Comfia Andalucía se encuentra en este momento marcada por la unificación de las Secretarías de Formación Sindical y la Secretaría de Formación para el Empleo en una única Secretaría. Estas áreas tienen sus propios objetivos y planes de trabajo aunque ambas van de la mano a la hora de potenciar en las personas los conocimientos y habilidades personales.*

**Área de Formación Sindical**

Esta área tiene el deseo de seguir creciendo pero al mismo tiempo consolidar y fortalecer lo alcanzado. El sentido de la formación sindical es hacer sindicato con las herramientas que posee, acercando a los/as delegados/as a las estructuras del sindicato y viceversa, difundiendo conocimientos para desarrollar mejor las labores sindicales y al mismo tiempo transmitiendo la cultura de CCOO.

**Balance de la actividad 2008-2012**

Nada mejor que presentar datos (Nov 2008 - Jun 2012), comenzando por el itinerario de formación sindical de COMFIA-A, que se ha incrementado progresivamente, sobre todo en su nivel básico, para responder a las nuevas necesidades de la organización. Hemos diseñado también cursos de una sola jornada para que la formación sindical sea posible en todas las provincias y para delegados/as con diferentes responsabilidades y horas sindicales. El trabajo constante de la Comisión de Formación de COMFIA-A y el de los/as nuevos/as formadores/as en la elaboración de materiales pedagógicos se refleja en la tabla.

Curso incorporado al itinerario	Fecha
Negociación: Técnicas y Habilidades	sep-09
Salud Laboral (delegados/as prevención)	may-10
Jornada de Bienvenida	dic-10
Igualdad Oportunidades (actualización)	sep-11
RSE	oct-11
Básico de Salud Laboral	jun-12
Afiliación	jun-12

**Delegados/as formados/as en Andalucía:**

**DELEGADOS/AS PARTICIPANTES**

	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL
AL		21	22		15	58
CA		27	6	59	20	112
CO			26	9	14	49
GR			15	100	16	131
HU		25		20	6	51
JA		17	7	17	11	52
MA	12	77		87	58	234
SE	36	256	92	168	68	620
<b>AND</b>	<b>48</b>	<b>423</b>	<b>168</b>	<b>460</b>	<b>208</b>	<b>1307</b>

**CURSOS REALIZADOS**

	Básico	Calidad	Salud	Igualdad	Negoc.	Comun.	RSE	J. Bienv.	TOT
AL	3	1							4
CA	6	2						1	9
CO	3	1	1						5
GR	4	3			1		1		9
HU	2	1		1		1			5
JA	4								4
MA	10	5	1	1		1			18
SE	22	12	9	3	4	1	1		52
<b>AND</b>	<b>54</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>106</b>

**DELEGADOS/AS PARTICIPANTES**

	Básico	Calidad	Salud	Básico S.	Igualdad	Negoc.	Com un.	RSE	J. Bienv.	TOT
AHORRO	94	44	27	1	17	31	19	17	1	251
SSAA	149	43	18	2	11	8	7	7	2	248
TMK	100	67	40	1	12	12	2	9		243
SEGUROS	73	55	10	1	11	7	6	2	3	169
BANCA	62	47	10	5	13	4	5	9		155
TIC	85	32	23		4	5	1			149
RURALES	29	38	2		3	6	2	3		83
INT. FC.	7	2								9
<b>AND</b>	<b>599</b>	<b>328</b>	<b>130</b>	<b>10</b>	<b>71</b>	<b>73</b>	<b>42</b>	<b>47</b>	<b>6</b>	<b>1307</b>

Del total de 1.307 participantes, 682 han sido hombres (52%) y 625 mujeres (48%).



### **Formación organizada por la propia Federación:**

6 cursos de formador de formadores para el aprendizaje de los cursos incorporados al Itinerario de Comfia-A, 1 curso de habilidades pedagógicas para la formación de los nuevos/as formadores/as, 2 cursos de calidad: uno para la SS de Cajamar y otro para la de Mapfre. 2 cursos de negociación Colectiva, 1 para Andalucía Occidental y otro para Andalucía Oriental en colaboración con la Secretaría de Acción Sindical y 1 curso de Excel para Comfia Sevilla.

### **Incorporación formadores/as al Equipo de Formación de Comfia:**

Actualmente contamos con 40 formadores/as en activo. En abril de 2011 se incorporaron 20 personas al equipo de formación de Comfia-A y a lo largo del presente año contaremos con 4 formadores/as nuevos/as para reforzar las provincias de Córdoba, Jaén, Málaga y Granada. De esta manera podemos llegar más lejos, cubrir las necesidades de todas las provincias y sus delegados/as.

*Equipo actual de formación de Comfia Andalucía:*

Provincias	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Formadores	3	8	4	5	1	1	8	13

### **Responsables de Formación Provinciales:**

Hemos conseguido consolidar poco a poco una estructura de responsables de formación en la mayoría de los sindicatos provinciales, que se encargan de coordinar a su propio grupo de formadores y de organizar la impartición de los cursos. Es un trabajo para el siguiente mandato conseguir a personas que se encarguen de esta función en aquellas provincias que carecen.

Además, por su carácter transversal la formación sindical se ha considerado una herramienta para ayudar y difundir criterios fundamentales materia de salud laboral, mujer, RSE y empoderamiento.

Nombrar por último nuestra colaboración con COMFIA Estatal para ir creando un itinerario formativo propio, con la Universidad Pablo Olavide de Sevilla en el Master de Dirección estratégica de RR.HH., con las U.P. de Granada, Córdoba, Málaga y Sevilla aportando formadores/as e incluso nuestros cursos.

### **Objetivos del próximo mandato**

Los objetivos fundamentales de la formación sindical se centran en los siguientes puntos:

- La capacitación para el desarrollo sindical y personal de los delegados/as de COMFIA-A, tanto los más recientes como los antiguos.
- La implicación de los delegados/as en la organización y la renovación generacional de cuadros.

### **Plan de actuación**

Para llegar a la consecución de los objetivos anteriores se plantean las siguientes líneas de trabajo:

- Procurar que los/as delegados/as nuevos/as reciban el curso básico en los tres primeros meses de ser elegidos/as.
- Difundir los cursos de reciente creación para que vayan incorporándose de manera natural a la formación sindical de las provincias. Teniendo como prioridad la difusión del curso de afiliación.
- Incorporar al itinerario un curso en Habilidades de Comunicación orientado a delegados/as que tienen que enfrentarse a hablar en público frecuentemente.
-



- Incorporar de manera puntual formación dirigida a nuestros/as delegados/as que refuercen las deficiencias del itinerario: cursos de negociación colectiva, nóminas, herramientas informáticas, etc.
- Realizar formación específica y a demanda de determinadas secciones sindicales, sindicatos provinciales para potenciar sus posibilidades de gestión y habilidades.
- Fortalecer el equipo de formadores/as y la estructura de los distintos sindicatos provinciales.
- Colaborar en los distintos proyectos del área de desarrollo de cuadros sindicales
- Mejorar la recogida y estudio de los datos de nuestra formación sindical para conocer adecuadamente la evolución en esta materia.

### Área de Formación para el Empleo

Un hito importante del trabajo de este ejercicio es que para la oferta que se lanzará en 2012 se ha acudido, además de a la tradicional oferta intersectorial reiterando los mismos 4 cursos del curso anterior, a una oferta sectorial específica para COMFIA.

El objetivo es incrementar de forma sensible la oferta formativa, tanto en número de beneficiarios, como en recursos asignados y, sobre todo, ampliar la misma a los sectores con potencial afiliativo. Para la concesión del plan sectorial se remite Memoria justificativa a la J. Andalucía que se ha elaborado teniendo en consideración las necesidades de cada sector. Su concesión supondrá triplicar los fondos destinados a formación en nuestra federación (de 150.000 a 450.000 €) y pasar de 4 a 35 cursos. Como se ha indicado anteriormente, a pesar de haber sido aprobado por la administración correspondiente el citado plan sectorial, existen serias dudas de que pueda ponerse en marcha a lo largo de este año debido al bloqueo de fondos públicos.

Los cursos han sido elegidos de la oferta general en base a 2 **criterios** básicos: acreditación (universidades) y teleformación. Se han tenido en consideración las demandas específicas que han ido llegando a la Secretaria desde los distintos territorios y sectores. (ong, ingenierías, ss.aa., registros, seguros...). Aunque toda esta formación se pretende ofrecer a partir de ahora a través de FOREM, ya que por el nuevo panorama existente tras la reforma laboral, las entidades dedicadas a la formación para el empleo (con o sin ánimo de lucro) tendrán que entrar en competencia, FOREM tiene que estar en disposición de ejecutar la formación con los criterios sindicales que nuestra organización le proponga y con los máximos estándares de acreditación y calidad, por lo que trabajaremos con FOREM para que mejore sustancial para que se adecue en los contenidos, certificaciones y también pedagógicamente a los trabajadores a los que Comfia representa.

Los objetivos generales de los planes de trabajo a desarrollar en 2012 son los que se detallan a continuación, aunque **el mayor o menor desarrollo de cada objetivo dependerá de los condicionantes externos indicados anteriormente:**

#### 1. Plan Formación Sectorial 2011:

- Concesión del Plan por la administración.
- Ampliación de oferta a sectores con potencial afiliativo
- Criterios de distribución territorial.
- Oferta de calidad, útil y certificada. Teleformación y formación a distancia.
- Realización oferta a colectivos beneficiarios, para ejecución 2012\_2013.
- Diseño de plan de difusión/información para toda la organización.
- Gestión centralizada de la oferta, recepción de solicitudes, etc..
- Implicación de SP y S. sindicales
- Mejora y potenciación de canales de información únicos para trabajadores y organización.
- Creación de canales de evaluación y control de calidad, y detección de necesidades.



2. Formación de oferta: Detectar las necesidades específicas:
  - Atención de demandas formativas puntuales (registros, dependencia...).
  - Elaboración de oferta formativa propia dirigida a afiliados donde no estén cubiertas por la oferta sectorial o intersectorial.
  
3. Formación de demanda y Reforma laboral:
  - Información a la organización sobre el impacto de las reformas en materia de: modificaciones en el subsistema de FPE, derechos individuales de formación, negociación colectiva, etc., de manera que en nuestra organización el derecho individual a la formación se siga defendiendo.
  - Potenciación de la formación en la negociación colectiva: creación de mapa andaluz de acuerdos laborales de formación, potenciar en la negociación colectiva las comisiones paritarias de formación, planes de formación de empresa, formación a delegados sobre subvenciones vinculadas a la formación...
  
4. Sistema europeo de cualificaciones profesionales:
  - Difusión de los sistemas de cualificaciones profesionales europeos así como análisis de los sectores y profesiones de nuestra Federación que pueden verse directamente implicados. Diseño e impulso de estrategias de acción sindical en esta materia. Trabajar para que la negociación colectiva a través de las comisiones paritarias de formación sirvan para mejorar la cualificación del trabajador, en este sentido es importante que la formación que pactemos en las empresas sea acreditada y certificada, siempre que podamos y esté vinculada al catálogo nacional de cualificaciones o a la educación reglada.
  
5. Refuerzo de la red de responsables de formación:
  - Convocatoria de reuniones periódicas
  - Encuentro responsables de formación de COMFIA Andalucía.
  - Nombramiento de responsables en las estructuras donde no los haya
  - Información/formación/participación activa de responsables.
  
6. Relaciones externas y con la organización:
  - Colaboración con CCOO Andalucía: plan intersectorial y plan sectorial 2011.
  - Activación de la comunicación con las secretarías de formación en los sindicatos provinciales y de las secciones sindicales principales. Detección de necesidades, información de cursos y apoyo a la acción sindical.
  - Activación de la comunicación con la Secretaría de Formación de COMFIA Estatal.



## LO QUE HACEMOS

Contexto

Nuevos retos

Áreas

Sectores

Enfoque de las áreas

Comunicación

DCS

Formación

**Igualdad**

Juventud

RSE

Salud Laboral

## Igualdad y empoderamiento

*Desde nuestro Congreso del 2008, la Secretaría de la Mujer, ha fundamentado su trabajo en dos pilares: Por un lado, la defensa de la Igualdad, a través de la negociación y seguimiento de los Planes de Igualdad, potenciando para ello, la formación en Igualdad, y la conformación de la estructura sindical a través de las Comisiones de Igualdad en las empresas. Y, por otro lado, la participación sindical de las mujeres en los órganos de representación y decisión de nuestra organización (ejecutivas y consejos) y en la asunción de puestos de responsabilidad, marcadas, además, por la obligada renovación de los cuadros de dirección de esta organización, reforzando “El Empoderamiento y el liderazgo de las delegadas”, y convirtiendo éste en objetivo preferente.*

### Empoderamiento y liderazgo de las mujeres, señas de identidad de COMFIA-A

“La Visibilización y empoderamiento de la mujer en COMFIA”, iniciada con el “I Encuentro de Delegadas de COMFIA Andalucía, “nosotras, si podemos, por la igualdad y el Empoderamiento” de Mayo del 2008, con 250 delegadas junto con la Ejecutiva de COMFIA Andalucía, marcaba una nueva andadura, con resultados muy fructíferos hasta este año 2012.

Desde la exigencia de la renovación de cuadros sindicales, así como del crecimiento de los nuevos sectores, fuertemente feminizados y por donde COMFIA-A mantiene su mayor crecimiento, cabe destacar, la incorporación a los cuadros de dirección de distintos niveles de la organización, de un nutrido grupo de delegadas. Incorporación además, que en función de su afiliación y representación sindical, se convierte en una demanda de éstas y de la propia organización.

Las mujeres de COMFIA-A, han de encontrarse con los recursos necesarios para poder llegar a los centros de decisión y de poder, eliminando todas las barreras existentes y ciertas, siendo esencial para ello, potenciar e implementar estrategias para que no sólo lleguen, sino que permanezcan en éstos y se sientan reforzadas para el ejercicio del mismo sin menoscabo personal y profesional. Estrategias que se viene desarrollando a lo largo de este período desde esta Secretaría con más de 150 delegadas, a través de distintos encuentros y Jornadas, destacando la Jornada-Taller en Mollina-Málaga de Oct 2010 y, especialmente con unas 50 delegadas, a través de conformación de grupos y creación de redes, desarrollando encuentros de formación específica en Liderazgo, (Córdoba, Dic 2009; Sevilla Mayo 2012; Málaga Jun 2012); así como asesoramiento y seguimiento en su Liderazgo y Empoderamiento (Cádiz, Mayo 2009; Sevilla, Sep 2009; Archidona, Mayo 2011; Sevilla, Febr y Abril 2012).

COMFIA-A, en su Consejo de Febrero 2012, aprueba la creación del “Area de Empoderamiento y Liderazgo”, como un nuevo eje de la Secretaría de la Mujer, imbricado en el Area de Desarrollo de Cuadros, para promover liderazgos flexibles, liderazgos para el cambio, necesarios de nuevos comportamientos en la Organización, que potencien el equilibrio de género, y la igualdad de oportunidades, haciendo necesarios nuevos empoderamientos y, respondiendo así, a la nueva configuración de nuestros sectores y a las nuevas metas y nuevos retos, que viene marcando la realidad, tanto en la composición de los sectores y realidad afiliativa y generacional que se nos impone, como de cara a las próximas elecciones sindicales y a nuestro proceso congresual.



## Un impulso a la Igualdad en nuestros sectores

En estos cuatro años, el impulso a los Planes de Igualdad, al amparo de la obligatoriedad de la Ley 3/2007, ha sido muy significativo, aunque con luces y sombras, guiando, desde esta Secretaría a nuestras Secciones Sindicales, fomentado su especialización en las Comisiones de Igualdad, elemento vertebrador de la Acción sindical y las políticas de Igualdad en las empresas, apoyándolas con sesiones informativas-formativas específicas, y asesoramiento en la negociación y firma de, PIO, Protocolos de Acoso sexual y por razón de sexo, y medidas de conciliación, en un número importante de empresas de los distintos sectores de COMFIA.

La Formación en Igualdad, se ha relanzado en este último período, interviniendo junto con el Área de Formación sindical, en el diseño y renovación de contenidos del Curso de Igualdad de COMFIA Estatal, poniéndose en marcha en Andalucía, con la puesta al día y reciclaje de formadores y formadoras, a través del curso de validación, e impartiendo a más de 60 delegados y delegadas de Huelva, Sevilla y Málaga, sólo en este último año 2012.

la Igualdad, como un eje de acción sindical, se viene incorporando transversalmente, participando en jornadas específicas: Encuentros Sec. Mujer Comfía-A (Granada y Sevilla en Febrero 2009); Jornada Juventud (Mollina, Mayo 2009); Jornadas Igualdad en Caixa (Málaga, Oct 2009); Jornadas Comisiones Igualdad Comfía-Sevilla (Febr y Mar 2010) ; Jornada 8 Marzo Comfía-Huelva ( Marzo 2011); Servicios Administrativos Comfía-A (Mollina, Junio 2011); Jornadas Igualess Sec. Mujer COAN (Sevilla y Cádiz, Sept 2011), y otras participaciones 2009 y 2010: Plenario de Banesto (Córdoba), Conferencia de Banca (Sevilla); Jornadas Defensa Legal (Sevilla); Jornadas Consejo económico y Social (Jaén).

Esta Secretaría ha participado, junto con Comfía Cádiz, en el diseño y seguimiento del estudio cualitativo llevado por el Dep. Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, con delegadas de COMFÍA Cádiz, desde el 2010 y 2011, "Diferencias de Género en la Participación Sindical de Hombres y Mujeres: El caso de COMFIA-CCOO en Cádiz", evidenciando las dificultades a las que se enfrentan las mujeres dentro y fuera de la organización sindical y que se presentó en Jerez en una jornada de Delegadas, en Abril 2012 y que seguiremos presentando en el resto de Sindicatos Provinciales de Andalucía, en este Año 2012.

## Nuevos retos: Un futuro con más igualdad real y efectiva

Desde COMFIA-A vamos a seguir potenciando la Igualdad en las empresas a través de la negociación colectiva, mediante la vigilancia y seguimiento de los Planes de Igualdad; y el liderazgo y empoderamiento de las mujeres en la empresa, implementando estrategias y medidas para que se sigan incorporando a puestos de dirección. Así mismo seguiremos reforzando la estructura organizativa de COMFIA-A, en coordinación con los Sindicatos Provinciales, Sec. Formación, Sec. Juventud, Área Desarrollo Cuadros y Secciones Sindicales, potenciando la Secretaría de la Mujer y las Comisiones de Igualdad, en las distintas estructuras.

En paralelo, seguiremos fortaleciendo la Igualdad a nivel interno, como eje vertebrador de nuestra propia organización, no solo por una cuestión conceptual, sino ante la evidencia de que entre las personas afiliadas y los delegados/as de COMFIA Andalucía de menos de 50 años el porcentaje de mujeres ya supera el 50%, tendiendo a acercarse al 60% entre los menores de 40 años. El presente y futuro de nuestros sectores y de nuestra organización tiene un marcado rostro femenino, y a ello debemos seguir respondiendo con el empoderamiento y liderazgo de nuestras delegadas, dejando bien articuladas las bases para ello en Ponencias y Estatutos, de forma que las mujeres se incorporen en las estructuras organizativas, apostando por la igualdad en los lugares de subrepresentación y puestos de responsabilidad, hasta ahora masculinos, sin sufrir menoscabo por la concentración empresarial (sector financiero, especialmente), de forma que la participación de la mujer siga siendo seña de identidad de COMFIA, y un compromiso socio-sindical con la Igualdad real y efectiva.





## LO QUE HACEMOS

Contexto

Nuevos retos

Áreas

Sectores

Enfoque de las áreas

Comunicación

DCS

Formación

Igualdad

**Juventud**

RSE

Salud Laboral

### Juventud

*La tarea de la Secretaría en esta primera etapa ha tenido la utilidad de sentar las bases de trabajo para el futuro, tanto en lo que respecta a la vertebración sindical de la juventud de nuestras empresas y sectores como desde un plano más general a nuestra contribución al papel del sindicato con los jóvenes de nuestra sociedad.*

#### Objetivos Estratégicos del Área de Juventud

La Secretaría de Juventud, creada por primera vez en este periodo en nuestra Federación, se marcó como doble objetivo:

- Coordinar e impulsar las políticas de juventud trasladando las posiciones del sindicato a los trabajadores y trabajadoras más jóvenes de nuestras plantillas
- Incrementar la afiliación y la presencia joven en nuestras candidaturas y en nuestros cuadros de dirección, de manera que impregnemos transversalmente nuestra acción sindical con sus aportaciones y preocupaciones, como garantes de nuestra propia renovación y supervivencia.

#### Balance de actuación

Para el primer objetivo se ha participado en red, y además activamente, con el conjunto de Secretarías de Juventud de las Uniones y Federaciones de CCOO-A: hemos acudido a los Plenarios convocados, hemos aportado ideas y hemos contribuido a la generación de propuestas y políticas sindicales sobre cuestiones que afectan a la juventud para el conjunto de la Confederación, hemos participado en las actividades formativas y en las campañas confederales de sensibilización y animación a la organización y afiliación juvenil ( "Ni pa Pipas" y "Yasta Bien Vs Topami", en centros y parques empresariales). Sin embargo para impulsar la transversalidad de las políticas de juventud es necesario igualmente trabajar conjuntamente con las estructuras internas de COMFIA (Secretarías, SP, SS, Agrupaciones...).

Otro punto débil a la hora de trasladar las posiciones del sindicato a la juventud nos lo encontramos con los y las jóvenes que se encuentra en el tramo pre-laboral (universidades o centros de formación profesional), desempleados y/o con trabajos precarios. Tendríamos que explorar nuevas formas de organización y participación sindical adaptadas a esta realidad y a este colectivo.

En lo que respecta a los jóvenes de nuestras empresas y sectores así como a nuestros delegados y afiliados más jóvenes (que es donde debemos poner el foco) tenemos el reto pendiente de establecer una estrategia de comunicación más eficaz, sistemática y bidireccional, que permita un mejor conocimiento en el desarrollo de las políticas de juventud y en el traslado de las posiciones sindicales. En este sentido destaca la celebración durante este periodo de dos jornadas de encuentro juvenil, donde han participado activamente las diferentes estructuras: en Junio de 2009 bajo el lema "Somos presente, construimos futuro" y en Julio de 2012 "Jóvenes + preparados + comprometidos = mejor sindicato".



De las conclusiones de ambas jornadas se han generado herramientas para las estructuras de base de nuestra organización (SP y Secciones Sindicales), como son: “Kit del delegado joven”, “Argumentarios de afiliación juvenil y de animación a participar en nuestras candidaturas”. También se ha generado inquietud por conocer y participar en las áreas más sociopolíticas del sindicato, como la RSE o el Medio Ambiente, y se solicita una mayor actividad en la negociación de planes de formación en las empresas. Por último, con la Campaña Intergeneracional “Construyamos Sindicato” de CCOO-A se ha puesto en evidencia la reivindicación de los más jóvenes por un mayor diálogo generacional en nuestro interno.

Para llevar a cabo el segundo objetivo hemos llegado a la conclusión de que es imprescindible desarrollar estrategias de empoderamiento juvenil para generar competencias y habilidades en el liderazgo sindical y en la implicación y complicidad efectivas de este colectivo. En este sentido, se ha diseñado, pendiente de poder ubicarlo en agenda, la creación de un grupo joven, donde incluir a cuadros sindicales jóvenes o con potencialidad de serlo en un corto plazo procedentes de los distintos sectores de nuestra Federación. Se capacitará a este grupo en liderazgo y empoderamiento, y servirá como punto de encuentro e intercambio de ideas y experiencias, generación de tramas, identificación organizacional, correa de transmisión y lobby de las políticas de juventud.

### Líneas de trabajo para el próximo mandato

#### **Comunicación interna**

Objetivos: Generar herramientas de seguimiento de participación de jóvenes (afiliación y elecciones).

Acciones: Generación de Estadísticas, argumentario juvenil de afiliación y elecciones, kit de herramientas del delegado/a joven, protocolo de atención al afiliado/a joven.

#### **Comunicación externa**

Objetivo: Trasladar las posiciones de nuestro sindicato en materia de juventud a las empresas, mejorar la fluidez en la comunicación y la participación activa de los jóvenes en el sindicato.

Acciones: Banner juventud en el espacio Web de COMFIA Andalucía, temas de juventud en redes sociales COMFIA, circulares de actualidad, participación en campañas CCOO-A y COMFIA.

#### **Formación sindical y Empoderamiento**

Objetivo: Establecer una política de empoderamiento para jóvenes que contribuya al logro de los objetivos del área transversal de Desarrollo de Cuadros Sindicales de COMFIA-A.

Acciones: Organización de Jornadas Juventud y Empoderamiento de COMFIA-A, creación Grupo Joven COMFIA-A, participación Cursos Formación Básica y Avanzada CCOO-A, participación Proyectos y Planes de Trabajo CCOO, CCOO-A y COMFIA.

#### **Acción sindical y Negociación Colectiva**

Objetivos: Incidir en áreas de la negociación colectiva con especial relevancia para la juventud (Formación para el empleo, RSE, Movilidad, Conciliación e Igualdad).

Acciones: Promover la participación de los jóvenes en las jornadas monográficas que organice COMFIA-A y detección de necesidades formativas en los tramos de edad más joven de nuestros sectores.

#### **Política de afiliación**

Objetivo: Contribuir al crecimiento de la afiliación entre los menores de 36 años de nuestros sectores.

Actividades: Campaña de Afiliación Juvenil por Sectores y estrategias de fidelización.

#### **Elecciones sindicales**

Objetivo: Contribuir a la renovación y a la cohesión interna de la organización.

Actividades: Promover candidatos y candidatas menores de 35 años en nuestras listas, animando a intentar proyectar en las candidaturas un % de jóvenes similar al de la afiliación.

#### **Acciones de vertebración y coordinación**

El Área de Juventud trabajará en permanente contacto y coordinación con las distintas Secretarías, Sindicatos Provinciales, Sectores y Secciones Sindicales.



## LO QUE HACEMOS

Contexto

Nuevos retos

Áreas

Sectores

Enfoque de las áreas  
Comunicación  
DCS  
Formación  
Igualdad  
Juventud  
RSE  
Salud Laboral

### Responsabilidad Social

*Partiendo de la base de que, en gran medida, el trabajo que se ha venido desarrollando en este área ha estado imbricado en el marco del trabajo federal, formando parte de nuestra federación el responsable de la Secretaría a nivel estatal, nos remitimos tanto a las Ponencias federales como al Balance de Gestión que se debata en dicho ámbito, centrando este epígrafe en los objetivos que nos proponemos en nuestro ámbito de actuación.*

#### **Impregnar al conjunto de la organización de una nueva cultura de gestión, análisis y calificación de la actividad empresarial**

- La formación de nuestros/as delegados/as jugará un papel central en la consecución de este objetivo. Se coordinará esta intervención con la Secretaría de Formación para conocer el grado de cumplimiento de los cursos programados, estimulando su impartición.
- La interrelación, coordinación y puesta en común de los responsables de RSE de las secciones sindicales de Comfia-Andalucía, en el objetivo de elaborar el mapa de RSE Andaluz.
- Extensión a todas las jornadas que realicemos de nuestra concepción y apuesta por la RSE como herramienta transformadora de nuestra realidad laboral.
- Especial atención merecen los sectores emergentes en nuestro sindicato en su relación con la RSE y ello por el interés que suscita entre nuestros afiliados/as y por el carácter de sus empresas.

#### **Ir incorporando a la Negociación Colectiva elementos de avance en esta materia**

- Dotar a nuestros/as delegados/as de esta herramienta debe servir para ir introduciendo debates en la negociación colectiva sobre participación en elaboración y análisis de las memorias de sostenibilidad, políticas de igualdad, , criterios con subcontratas, planes de RSE y códigos de conducta, proveedores, clientes, inversiones,..

#### **Medidas concretas a desarrollar**

- Celebrar Jornadas de RSE Andalucía donde exponer y hacer confluir el estado de la RSE en nuestra Comunidad y en nuestra organización: Comfia-CCOO
- Elaborar una guía básica de RSE que nos sirva de guión, de argumentario para todos/as los/as delegados/as de Comfia Andalucía. Elaboración de un argumentario para PYMES. Así como de un formulario de evaluación resumido como instrumento para nuestros/as delegados/as.



- Continuar con la labor de sensibilización. El Curso – Módulo de RSE elaborado por la Secretaría de Formación es una herramienta fundamental para cumplir con este objetivo. El curso se actualizará permanentemente con las novedades de los procesos de RSE en marcha, así como el propio proceso de retroalimentación según resultados y encuestas. Apoyar al diseño de un nuevo curso de Evaluación de RSE que está elaborando la Secretaria Federal de RSE, curso eminentemente práctico. Realización de breves sesiones de sensibilización y de difusión del plan de trabajo de evaluación y de sus resultados a nivel de sindicatos provinciales.
- Elaboración de un esquema para la implementación de un modelo de Responsabilidad Social Organizacional en el conjunto de las CCOO, que incluya la elaboración de un Código de RSE y Buen Gobierno y una Memoria anual integral con indicadores de RSE y sostenibilidad. Todo ello para elevarlo como propuesta a las direcciones de ámbito superior, como elemento estratégico desde un punto de vista interno (vinculado al plan de optimización de recursos) y externo (proyección de transparencia y buenas prácticas).
- Coordinar con la Secretaria de Previsión Social al grupo de Inversión Socialmente Responsable (ISR).
- Continuar con la línea de colaboración con CCOO Andalucía en el marco del VII Acuerdo de Concertación Social. Para la vertiente Internacional de la RSE , cooperar en Andalucía con la Fundación PyS.
- Coordinación con la Secretaría Federal de RSE.
- Refuerzo de la capacidad de análisis de RSE desde la Secretaría de RSE, insistiendo en su carácter transversal. Se incrementarán las colaboraciones y consultas entre todas las secretarías de la Federación, teniendo en cuenta que además la idea es que desde la RSE se haga una evaluación anual de toda la globalidad de la empresa (financiera, sostenibilidad, buen gobierno) desde una visión socio-laboral, propia de nuestra función sindical.
- Seguir creando la red de responsables sindicales de RSE (y medio ambiente) en las mayores empresas de nuestros sectores, dependiendo también de la apuesta de estas empresas por la RSE y de la demanda y capacidad de las secciones sindicales. Para ello será imprescindible la creación de un ‘mapa’ de RSE de las empresas de nuestra federación (y también de organizaciones e instituciones, que estará integrado también en una doble vertiente con el Mapa de RSE de Comfia estatal y con el de CCOO-Andalucía. El ritmo, la intensidad de esta actividad dependerá también de la evolución legislativa (Internacional, fundamentalmente europea, nacional y también Autonómica) en torno a la RSE, Sostenibilidad, buen gobierno y transparencia.
- Incorporar elementos de RSE en acuerdos y convenios en negociación (necesario ‘mapa’).
- Se utilizará un formulario de evaluación resumido, que elaborará la Secretaría Federal de RSE, a partir de la metodología ya existente, para empresas de menor tamaño y/o secciones sindicales con menos medios
- Uso de la RSE como instrumento de relación con la Universidad y con la ‘sociedad civil organizada’ (Ongs, consumidores), mediante la participación en iniciativas, eventos y colaboraciones.
- Celebrar Jornadas de RSE Andalucía donde exponer y hacer confluir el estado de la RSE en nuestra Comunidad y en nuestra organización: COMFIA-CCOO.
- Comunicación: posible boletín trimestral. Difusión del ya existente. Potenciación el uso de redes sociales y de pequeños programas sobre RSE-ISR en comfia.tv. A nivel interno, fomentar el uso de las videoconferencias, y de las herramientas google.



## LO QUE HACEMOS

Contexto

Nuevos retos

Áreas

Sectores

Enfoque de las áreas

Comunicación

DCS

Formación

Igualdad

Juventud

RSE

Salud Laboral

## Salud Laboral

*Hasta Enero de 2011, la secretaria de Salud laboral, abarcaba también Medioambiente, es desde esta fecha donde se produce la separación de secretarías y la incorporación de Medioambiente junto a RSE.*

### Balance de actuación

#### Organización y vertebración

- Importante avance en esta materia: Hoy COMFIA-CCOO Andalucía cuenta con Secretarías de Salud Laboral en todos los sindicatos provinciales, alguna agrupación sectorial y numerosas secciones sindicales.
- Hemos avanzado de forma significativa en el registro de delegados/as de Prevención de la Junta de Andalucía en coordinación con las Uniones Provinciales.

#### Contribución a los trabajos desarrollados a nivel de COMFIA y CCOO-A

- Hemos contribuido a los trabajos de la Secretaria Estatal de Salud Laboral:
  - Desarrollo del riesgo de atraco. Su declaración como tal y la elaboración de guía sindical.
  - Campañas de divulgación de los riesgos psicosociales en nuestro sectores: P.V.D., psicosociales y sobrecarga mental, protección frente al riesgo de embarazo y lactancia.
  - Intervención en Bonus.
  - Puesta en marcha de la Web Federal de salud Laboral.
- Hemos contribuido igualmente a los trabajos de la Secretaria de Salud Laboral de CCOO-A:
  - Jornadas sobre Mutuas de Trabajo y Enfermedades profesionales.
  - Seguimiento estadística de siniestralidad en Andalucía.
  - Intervención en Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos laborales.

#### Formación

- La formación era una asignatura pendiente. Hoy gracias al trabajo de la Secretaria de Formación de nuestra Federación, contamos tanto con un curso básico para todos/as los delegados/as como uno superior dirigido a miembros de Comités de Salud Laboral.

## Plan de trabajo

Teniendo en cuenta que las perspectivas de crecimiento y de consecución de objetivos a niveles salariales y de negociación colectiva estarán marcados por recortes y serias limitaciones, se nos configura un espacio estratégico para avanzar en contenidos de Salud Laboral.

### Difusión y Gabinete Técnico

La secretaría de Salud Laboral tiene la función de asistir y asesorar a los sindicatos provinciales, agrupaciones y secciones sindicales en la resolución de dudas y conflictos en materia de Salud Laboral, así como capacitar por medio de la formación y la información en cuestiones técnicas de salud laboral a aquellas personas que se encargan de esta área en las distintas estructuras de Comfia Andalucía.

### Priorización de sectores

Priorizaremos esfuerzos en Servicios Administrativos y TICs, de manera que alcancen un funcionamiento que en la práctica sirva para la resolución de problemas y mejora de sus condiciones. Como objetivo general, ser útiles a todas las secciones sindicales que no han logrado desarrollar el ejercicio de los derechos de consulta, participación e información. Para ello habría que ofrecerles canales directos de comunicación con esta área. Para comenzar esta labor sería necesario que los responsables de estos sectores acometiesen la labor de asignar interlocutores o responsables en este ámbito de salud.

### Registro de delegados/as de Prevención

Dicho registro ha sido siempre una de las asignaturas pendientes de nuestra organización, e incluso de la confederación. Es necesario establecer claramente un protocolo de actuación para los futuros delegados, teniendo en cuenta las diferentes situaciones, e iniciar una depuración de las bases de datos para normalizar este registro.

### Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son, y serán aún más en el futuro, el eje central de nuestras actuaciones en Salud. Aún no existe en muchas estructuras del sindicato, un conocimiento claro de esta problemática que nos sirva para poder analizar, hacer propuestas a las empresas y aplicar soluciones negociadas. La coordinación y formación en este campo es fundamental, y debemos ser vanguardia pues formamos parte de los sectores más afectados por estos problemas, junto con Sanidad y Enseñanza.

### Jornadas monográficas

Apostaremos sobre todo por jornadas de formato participativo, con bajo coste económico y que sean foros de intercambio de experiencias

### Formación sindical en Salud

Nos centraremos en la extensión del curso básico de manera regular y homogénea por todas las provincias, en coordinación con la Secretaría de Formación. De forma complementaria, organizaremos encuentros de delegados de prevención y potenciaremos el uso del aula móvil.



**+ sindicato**  
**+ cerca**  
**+ nuestro**

IV CONGRESO COMFIA-ANDALUCIA

# Informe de gestión

Jerez de la Frontera, 19, 20 y 21 de Noviembre de 2012

## LO QUE HACEMOS

Contexto

Nuevos retos

Áreas

**Sectores**

Sector financiero

Seguros

S. administrativos

Telemarketing

## Sectores

---



## LO QUE HACEMOS

Contexto

Nuevos retos

Áreas

Sectores

Sector financiero  
Seguros  
S. administrativos  
Telemarketing

### Sector financiero

No podemos, ni mucho menos, abordar el análisis de lo acontecido en este mandato bajo una redacción “clásica” de simple balance de actividad: ni en contenidos, ni siquiera en estructura. Optamos, por un lado, por incluir los sectores de Banca, Ahorro y Rurales en un solo epígrafe, y por el otro, por hacer un análisis que de forma omnicomprendiva intente describir tanto el proceso en que se ha visto envuelto el sector como la forma en que ello ha afectado a la conformación de las relaciones laborales y al empleo. Así y todo, difícilmente podemos pretender recoger en este Informe de gestión todas las cuestiones que deben formar parte de balances de ámbitos orgánicos más amplios: nos limitamos a resaltar aquellas que consideramos de mayor importancia.

### Introducción

Como introducción optamos por reproducir literalmente el texto que se propone en la introducción de las Ponencias federales, que compartimos como resumen del proceso de reestructuración del sector y nos sirve para contextualizar el conjunto de este apartado del Informe de Gestión.

“Capítulo aparte exige lo acontecido en el sector financiero, por sus profundas implicaciones no solo sectoriales sino sobre el conjunto de la economía.

Hoy por hoy cabe afirmar que la apuesta prioritaria de algunos por acabar con las cajas de ahorros nos ha distraído a todos, también y especialmente a los gobiernos, a la hora de abordar de raíz una reestructuración ordenada y coherente del sistema financiero.

Porque lo que había fallado principalmente no era el modelo de propiedad social de las cajas, sino un modelo de negocio de los gestores, y de control de los administradores, las administraciones y los supervisores en la burbuja inmobiliaria. Tras su estallido, se optó por una huida hacia adelante: en vez de abordar un saneamiento de balances de las entidades no viables mediante una capitalización pública condicionada, reintegrable y acompañada de la retirada de los gestores responsables, como la que se realizaba en otros países europeos y EEUU, el empeño prioritario por acabar con la “extraña naturaleza jurídica” de la mitad del sector financiero provocó un proceso de reestructuración irracional e interesado: Se confió en demasía en las provisiones anticíclicas, se elevaron los requisitos de capital por encima de las normas internacionales (restringiendo aún más el crédito) y, sobre todo, se dejó, en gran medida, en manos de los mismos gestores responsables la consolidación de las entidades con problemas, en muchos casos a través de fórmulas de diseño e instrumentalizadas como los SIPS, contrarias a la lógica de unidad de empresa.





Este proceso de reestructuración cambió el mapa financiero, concentrando y reconvirtiendo las 45 cajas de ahorro en 16 entidades bancarias, haciendo desaparecer más de 15.000 puestos de trabajo y, lo que es peor, perdiendo tres largos años, en los que no solo no se resolvieron sino que se agravaron los problemas de las entidades no viables, contaminando con ello la credibilidad del conjunto del sector financiero, también profundamente afectada por las políticas de remuneraciones de consejeros y alta dirección, las consecuencias sobre la clientela tradicional de la comercialización de productos como las participaciones preferentes y por procesos de salida a bolsa que nunca debían haberse producido. Fallaron Gobierno, Supervisores, Gobiernos Autónomos y Gestores. Fallamos la Sociedad Civil por no ser más activos dentro y fuera de las entidades financieras, aunque tuviéramos menor cuota de responsabilidad que el resto de agentes.

Las consecuencias de esta huida hacia adelante, no solo para el sector, sino para el conjunto del país, han sido de enorme gravedad: la capitalización pública de las entidades no viables que debía haberse acometido hace 3 años acabó produciéndose, pero en forma de rescate de facto de todo un país, con todo lo que ello previsiblemente implica e implicará para el sector, en términos de reducción de capacidad instalada y excedentes de puestos de trabajo, y para el conjunto de la economía española, que sigue sin ver cubiertas sus necesidades de circulación de crédito, que se ve abocada en el futuro a un oligopolio financiero, que ha perdido no solo las cajas y su obra social sino lo que suponían como factor de inclusión financiera, y que deberá afrontar las condiciones impuestas para el cumplimiento del requisito del déficit, como condición asociada al rescate financiero que todo esta concantenación ha hecho inevitable.

Debido a la inoperancia de las medidas establecidas hasta el momento por los gobiernos y reguladores se está desarrollando una segunda fase de reestructuración en la que, de nuevo, hay muchas posibilidades de que se reduzca la capacidad instalada, se produzcan excedentes de puestos de trabajo y se vean mermadas o modificadas las condiciones laborales y económicas de las plantillas. Esta situación nos va a obligar a evaluar el final del mapa financiero y cambiar nuestra estructura organizativa en torno a una sola agrupación de servicios financieros.”

### **2009: el último año del sector financiero que conocíamos**

La crisis de liquidez provocada por el afloramiento de la crisis subprime de Agosto de 2007 derivó, por la inacción del Gobierno y la no utilización de medidas de recapitalización pública aplicada en otros países, en una creciente amenaza de solvencia derivada del incremento de la morosidad. Con casi un año de retraso se puso en marcha el FROB, cuando ya entidades europeas que habían sido recapitalizadas empezaban a devolver las ayudas públicas. No obstante el Gobierno, el PP y el BdE siguieron forzando la reestructuración dejando que el paso del tiempo deteriorase la situación de las entidades, además de apostar claramente por el instrumento a través del cual acabó por definir un carril estrecho por el que obligaría a pasar al sector de Ahorro: la figura del SIP con sociedad central en forma exclusiva de Banco.

A lo largo de ese año, afrontamos entre otros hitos:

- En el sector de Ahorro, el proceso de fusión frustrado Unicaja-CCM, la intervención de ésta, el intento de activación de la caja única andaluza, el arranque del proceso de fusión entre Unicaja, Caja Jaén y CajaSur, las elecciones para Órganos de Gobierno en La Caixa y Cajasol, ...
- En el sector de Banca, los acuerdos de libranza de Sábados en Santander, BBVA, Popular y Sabadell, el proceso de constitución de la Agrupación de Banca a nivel estatal y andaluz, los Plenarios de las SS de Banesto, Santander y, especialmente, Popular-Andalucía (con implicaciones a nivel organizativo interno), la reestructuración del Santander Consumer, ...
- En el sector de Rurales, el enrarecimiento creciente de la dinámica laboral en las Rurales de Sur y de Córdoba, las primeras fusiones virtuales mediante SIPs en el sector de Rurales,...



En clave interna, desde COMFIA-CCOO Andalucía llegamos a la conclusión de que era preciso articular a nivel federal una mecánica para la puesta en común, debate y elaboración de una aportación al posicionamiento del conjunto de COMFIA ante la previsible reorganización del sector de Ahorro.

Fruto de esa reflexión, se elaboró un Documento que buscaba anticiparse analizando la realidad (incluyendo las fórmulas novedosas de los SIPs, entonces solo utilizados en Rurales) y planteando fórmulas de capitalización alternativas a la entrada de capital privado con derechos políticos, entre otras la de apostar por la capitalización pública de las cajas con problemas graves como alternativa preferible, y permitir que la Sociedad Central de los SIPs tuviese forma de caja. Todo ello planteando la necesidad de definir una estrategia de “dique de contención” frente a las alternativas que entendiésemos federalmente que debían rechazarse con claridad. Este documento fue remitido a la dirección federal en Enero de 2010, para propiciar un debate y posicionamiento a nivel estatal.

### **2010: Un antes y un después en el sector financiero español**

Este año fue, como anticipábamos, el año que marcó un antes y un después en el sector financiero español. Si bien en Marzo el único proceso de integración culminado era el de Unicaja y Caja Jaén, y no se había dispuesto de un solo euro del FROB (que teóricamente finalizaba el 30 de Junio – posteriormente sería prorrogado al 31 de Diciembre-), ya se estaba avanzando en el primer SIP de cajas de ahorros a través de una sociedad central bancaria (Banca Cívica) y todo apuntaba a que Economía y el Banco de España tenían definida “su” hoja de ruta. Hubiese sido momento entonces, aprovechando la celebración del Consejo federal, para haber propiciado un debate y posicionamiento como el que desde COMFIA-A pretendíamos introducir con nuestro documento; no se optó por ello en términos suficientemente concretos, aunque tampoco se forzó por nuestra parte. Un déficit que acabó por generar consecuencias en el interno cuando a primeros de Abril se produjo una comparecencia en prensa de la dirección federal que fue interpretada por todos los medios en el sentido de que el sindicato abría las puertas a la entrada en las cajas de capital privado con derechos políticos.

A pesar de nuestras diferencias, desde COMFIA-A apostamos colectivamente por contribuir a reconducir esa circunstancia tanto en el marco de la Agrupación de Ahorro como en el federal, para no comprometer la cohesión interna en momentos complicados, ni debilitar la posición de la nueva dirección federal. Ello permitió que en Junio la Ejecutiva federal aprobase por unanimidad una resolución en la que se apostaba por hacer conciliables los objetivos de capitalización del sector y de mantenimiento de la naturaleza jurídica de las cajas, manifestando una oposición clara a que las sociedades centrales de los SIPs fuesen bancos y a la entrada de capital privado con derechos políticos.

No obstante, la realidad superó nuestras previsiones en cuestión de semanas: El anuncio del SIP de Caja Madrid, Bancaja y otras 5 cajas, articulado a través de un Banco, fue el aldabonazo de un proceso acelerado de concentraciones por decreto, orientado además al cambio de la naturaleza jurídica del sector de ahorro, pactado por el Gobierno, el Banco de España y el principal partido de la oposición. Se abrieron en paralelo 13 procesos de integración que supusieron pasar de 45 a 17 entidades. Y en ese escenario priorizamos lo federal -alcanzar acuerdos laborales para la defensa del empleo y de las plantillas de las entidades- antes que lo sociopolítico –la pérdida de la propiedad social de las cajas-. Como COMFIA-A debemos preguntarnos hasta qué punto, aún compartiendo esta ordenación de prioridades, no deberíamos haber insistido a nivel federal para hacerlas más conciliables; al igual que debemos preguntarnos hasta qué punto no debimos ser más explícitos antes de llegar a ese punto apostando por procesos de integración entre entidades andaluzas, y si no lo hicimos por evitar reacciones negativas de las respectivas plantillas por componentes corporativos o provinciales.

Incardinado o en paralelo a todo este proceso, tuvimos que abordar muchos otros retos:

- En el sector de Ahorro, el duro proceso frustrado Unicaja-CajaSur, la intervención de ésta, la integración de Caja Granada en BMN, la absorción de Caja Guadalajara por parte de Cajasol, posteriormente la integración de Cajasol en Banca Cívica,...



- En el sector de Banca, los procesos de concentración de BNP – Fortis y Sabadell-Guipuzcoano, la segregación del área tecnológica de Bankinter para crear Gneis, la segregación de oficinas y plantillas del Popular –ya habiendo absorbido al Andalucía- para crear mediante acuerdo con el Credit Mutuel el Targo Bank, la consecución de nuevos acuerdos de libranza en Sábados (Banesto, B. Valencia y March),...
- En el sector de Rurales, la expansión del grupo Cajamar mediante la adhesión de otras cooperativas de crédito, el agudizamiento del deterioro de nuestro marco sindical en la Rural de Córdoba y la Rural del Sur, al tiempo que ésta absorbía la de Extremadura, ...
- Y todo ello, habiendo de abordar el proceso de elecciones sindicales concentrada en el sector financiero en Noviembre y Diciembre. Un proceso en el que renovamos nuestra condición de sindicato mayoritario en los 3 sectores y en las principales entidades (Santander, BBVA, Cajamar, Popular, Banesto, Cajasol, Unicaja, Caixa, Caja Madrid...), sin obviar resultados decepcionantes en CajaSur, Caja Granada y Rural de Córdoba. Aunque se produjo un ligero retroceso en el % de representación, situándonos en un 40,4% en Ahorro y un 51% en Banca, la valoración general fue claramente positiva.

### 2011: Otra vuelta de tuerca

Tras el aldabonazo que supuso 2010 y pasada la fecha del 31 de Diciembre (límite del FROB), 2011 se inició con una nueva vuelta de tuerca en la reestructuración del sector financiero, a través del Real Decreto Ley 2/2011, que estableció para las entidades financieras españolas un nivel de exigencia que distorsionaría la competencia con el resto de entidades europeas (1 año frente a 8, y entre 4 y 6 puntos por encima de las exigencias de Basilea III), además de forzar al tránsito acelerado de SIPs y entidades de ahorro a entidades bancarias cotizadas, por la vía del endurecimiento del capital básico requerido.

Desde COMFIA denunciarnos mediante resolución de la Ejecutiva federal que este Decreto supondría una profunda distorsión para el sector, un lastre para el PIB, para la activación del crédito y por lo tanto para la recuperación económica, y un detonante para procesos de salida a bolsa acelerados...

- El tiempo solo tardó 6 meses en darnos la razón, en los que vivimos el traspaso de activos y plantillas de Cajasol a Banca Cívica, de Caja Granada a BMN, de Caja Madrid y otras a Bankia, de Caixa a Caixabank... además del nacimiento de BBK Bank Cajasur, del anuncio de la integración de Unicaja y CEISS, de la incorporación de nuevas cajas rurales al Grupo Cajamar, de la fusión entre la Rural del Sur y la de Córdoba, y de dos incalificables procesos de salida a bolsa, frente a los que nos posicionamos públicamente: Bankia y B. Cívica. A final de 2011, el 90% de la plantilla y activos del sector financiero estaba integrado en entidades con forma jurídica de banco.
- A finales de año, además, empezaron a entrar en juego actores como Sabadell y Popular. El Popular anunció en Octubre la compra de Banco Pastor. La CAM fue intervenida y adjudicada a Sabadell a finales de año. Unnim, Catalunya Caixa, Novagalicia Banco y Banco Valencia fueron nacionalizadas, asumiendo el FROB su control.
- En paralelo, los dos grandes siguieron profundizando en su bajo precio relativo en Bolsa, y en un creciente desapalancamiento: A finales de 2010 el Santander obtenía solo un 21% de sus resultados en España (5 puntos menos que un año antes), frente al 23% de Brasil o el 17% de RU, mientras en el BBVA dicho porcentaje se elevaba a un 30% (con previsión de reducción a más de la mitad en 5 años), frente al 50% obtenido en Latinoamérica.

Evidentemente, todos estos procesos tuvieron una importante traslación en nuestra actividad: además de la negociación simultánea de los convenios sectoriales de Banca, Ahorro y Rurales, tuvimos que abordar el desarrollo de acuerdos y la consecución de otros nuevos para proporcionar las mayores garantías posibles a las plantillas y los menores costes en término de bajas forzosas, en los procesos de traspaso de plantillas y/o en los de integración.



Entre dichos acuerdos, resultó particularmente duro el de BBK Bank Cajasur, condicionado por la amplia mayoría sindical de un sindicato corporativo, al suponer la ejecución de una parte del ajuste de plantilla mediante despidos una vez finalizado el periodo voluntario.

La Ejecutiva federal de Octubre sirvió para acordar la puesta en marcha de un plan de actuación federal en el sector financiero, fijando como objetivo prioritario la defensa del empleo a través del desbloqueo de los convenios del sector y la ordenación pactada de los procesos de reestructuración, definiendo para ello una serie de políticas en materia de coordinación, comunicación y afiliación, además de iniciando una ronda de reuniones con las federaciones territoriales, que a su vez desde COMFIA-A proyectamos mediante asambleas de delegados en las 8 provincias. Igualmente resultó de importante impacto mediático y de proyección ante las plantillas la presentación del Dossier sobre remuneraciones de Consejeros y Alta Dirección, en cuya elaboración participamos desde COMFIA-A.

## 2012: En tierras movedizas

Como conclusión del citado plan de actuación federal, a finales de Enero de 2012 se celebró una Convención del Sector financiero con presencia de las federaciones territoriales, las agrupaciones y las principales secciones sindicales, en la que se definió nuestra posición y estrategia ante la siguiente fase de reestructuración del sector, en torno a los siguientes enunciados:

- Abogar por el saneamiento, capitalización y control del sector financiero.
- Exigir la depuración de responsabilidades de supervisores y gestores.
- Lanzar un mensaje claro en defensa de 265.000 bancarios: "No somos banqueros".
- Exigir una reestructuración no basada en el ajuste traumático del empleo, sin recurso a bajas forzosas y comprometiéndose a procesos de negociación previos a los procedimientos legales.
- Desplegar una triple estrategia: Situar la flexibilidad interna pactada como alternativa a la flexibilidad externa impuesta, orientando la negociación hacia una prelación de medidas alternativas que eviten el recurso a despidos forzosos, haciendo una gestión planificada del conflicto y de la comunicación para contribuir a dicho objetivo.
- Expresar nuestra apuesta por cerrar la negociación colectiva del sector por la importancia del mantenimiento de dichos marcos regulatorios sectoriales.

En este último sentido, los primeros meses de 2012 resultaron claves para culminar los convenios sectoriales: Una cuestión estratégica en un entorno legal y político que incentiva la atomización de la negociación colectiva, en el que el mantenimiento de un marco regulatorio sectorial para los 265.000 trabajadores del sector financiero resultaba fundamental, como mecanismo para garantizar la vigencia del conjunto de su marco de condiciones.

Apostamos, por tanto, conscientemente por la propia existencia de los convenios como un elemento de valor en sí mismo -desde una perspectiva de seguridad jurídica de las condiciones pactadas, de cohesión sectorial y de vertebración sindical-, por dotar al sector de una estabilidad imprescindible ante el nuevo proceso de concentración -fijando compromisos de negociación que sirviesen de reglas del juego mínimas para abordar el proceso de reestructuración-, y por una moderación salarial acorde con la situación de sector, pero sin retroceso alguno de las condiciones pactadas (trienios, ascensos, etc.).

En general, hay que concluir que el plan de actuación federal iniciado en Octubre de 2011, del que nos sentimos copartícipes, contribuyó para situar al conjunto de la federación en un mejor plano tanto a nivel de proyección externa como de cohesión interna en la construcción y definición de estrategias.

No obstante, en clave interna, como el tiempo demostraría pocos meses después, hubiese sido muy conveniente un mayor nivel de concreción en dos aspectos que también planteamos desde COMFIA-A mediante un documento de aportaciones a la convención, remitido previamente a la misma:



- Por un lado, redefinir el Grupo de Trabajo federal de seguimiento de la reestructuración, para garantizar la participación de las principales federaciones territoriales, agrupaciones y secciones sindicales en la toma de decisiones estratégicas (es decir, en la gestión del conjunto del proceso de reestructuración, partiendo de las conclusiones de la convención).
- Y por otro, reforzar el principio de consenso entre secciones sindicales implicadas y entre las secciones sindicales y la federación (en sentido amplio) tanto en la toma de decisiones durante cada proceso como, especialmente, en la adopción de decisiones estratégicas.

Fue justamente el déficit de previsión o concreción en ambas cuestiones, en las que posiblemente deberíamos haber insistido en el marco de la convención, las que provocaron en el proceso de integración de Banca Cívica en Caixabank un escenario que no debía haberse producido, cual fue la firma de la dirección de la Federación Estatal en lugar de y contra la opinión de la Sección Sindical que representaba los intereses de la plantilla afectada por el acuerdo de reestructuración y por el de integración. Sin entrar en un análisis del proceso de negociación, ni en la responsabilidad que las diferentes partes implicadas hayamos tenido en la conclusión, ni en los contenidos de los acuerdos alcanzados, la cuestión de fondo es que la mecánica de toma de decisiones en el proceso de reestructuración del sector debe ser compartida y no concentrarse en el equipo de dirección federal.

Hay que indicar, no obstante, que lo acontecido en el citado proceso parece haber servido para reforzar la coincidencia en la necesidad de incidir en la definición de esos mecanismos de toma de decisiones, tanto a corto plazo como en los futuros órganos de dirección federales. Así, los procesos de negociación de NovaGalicia Banco, integración de CRU en Cajamar, del Pastor en el Popular, de Unnim en BVA y de CAM en Sabadell o de reestructuración del Banco de Valencia, siendo algunos de ellos acuerdos con contenidos “duros”, parecen haber tenido un adecuado recorrido interno y, en mayor o menor medida, de legitimación ante las plantillas a través de la movilización.

Mientras, las lindes cada vez se corren más, y los escenarios que aventurábamos hace un año como muy probables se van cumpliendo: A la fecha de formulación de este Informe, tenemos la amenaza latente de una profunda reestructuración de empleo en la banca nacionalizada y la pretensión de ejecutarla utilizando los mecanismos y costes indemnizatorios que ha facilitado la Reforma Laboral.

### **El futuro: Reinventarnos en paralelo al sector para ser útiles para la gente**

Resultaría complicado y aventurado pretender plantear en este ámbito prioridades y líneas de actuación sectoriales, desde el momento en que el nivel de incertidumbre alcanza incluso al futuro a corto plazo, y que en los congresos de ámbito superior a nivel federal y confederal se recogerán algunas propuestas y estrategias como organización al respecto del sector financiero. En cuanto a algunos aspectos organizativos, nos remitimos al siguiente bloque de este Informe.

No obstante, sí resulta conveniente enunciar que nuestro gran reto es reinventarnos en paralelo a cómo se ha reinventado el sector, para poder defender nuestro poder contractual en el mismo:

- Dando respuestas a las siguientes fases del proceso de reestructuración, muy particularmente a las amenazas de destrucción de empleo mediante aplicación de la Reforma Laboral.
- Resituándonos en marcos estratégicos de participación sindical en la organización del trabajo (carrera profesional, salud laboral, igualdad, RSE).
- Manteniendo nuestro espacio de representación en un entorno de concentración y de renovación generacional forzada, así como manteniendo nuestro nivel afiliativo en un entorno de alto número de salidas y bajo nivel de entradas en plantilla.
- Definiendo adecuadamente nuestro marco organizativo para trabajar sectorialmente y en las empresas, resituarnos en un entorno de ajuste de recursos horarios y económicos sin que se resienta nuestra actividad en el sector, etc.



A corto plazo, y guiándonos por las conclusiones de la convención sectorial, aunque en un entorno cada vez más duro, es preciso también insistir en 3 cuestiones para abordar a corto y medio plazo las siguientes fases de la reestructuración:

- Como indicamos, la importancia de tener vertebrada la mecánica de toma de decisiones y la ejecutividad de la estrategia, disponiendo de marcos para tramar posiciones colectivas con la participación de las principales federaciones, agrupaciones y secciones sindicales.
- La necesidad de una inteligente pero decidida gestión del conflicto, en la línea del Protocolo aprobado por el Consejo federal, tanto para fortalecer nuestra posición negociadora como para hacer un recorrido básico para legitimarnos con las plantillas.
- La necesidad de ser referentes en el ejercicio de la denuncia de comportamientos socialmente repugnantes de gestores y administradores, y la exigencia de depuración de responsabilidades, ambas cuestiones por las vías que dispongamos.

Por último, además de lo apuntado, nos vemos abocados a elaborar federalmente y a muy corto plazo (posiblemente al mismo tiempo que atendemos retos de enorme magnitud y/o en el mismo marco del proceso congresual) un marco global de estrategia sectorial en relación a cuestiones clave:

- Estrategias y propuestas en torno al diseño futuro del sector, con vocación de su elaboración y proyección confederal, como hemos venido haciendo.
- Profundización e intensificación de nuestra estrategia de defensa pública de los profesionales del sector financiero (bancarios no banqueros).
- Reelaboración interna de las estrategias definidas en la Convención de Enero, ante el endurecimiento del marco, muy agudizado en las entidades nacionalizadas.
- Desarrollo del Protocolo de gestión del conflicto en torno a estrategias para la movilización y concienciación de las plantillas del sector.

Y todo ello habremos, además, de intentar abordarlo en unos tiempos en los que no solo se ha producido un brutal deterioro de la imagen y credibilidad del conjunto del sector financiero, sino que además ha alcanzado a sus profesionales: la actuación del Gobierno poniendo en la picota al conjunto del sector financiero con su gestión de los últimos 6 meses, las políticas de remuneraciones de consejeros y alta dirección, las consecuencias sobre la clientela tradicional de la comercialización de productos como las participaciones preferentes y procesos de salida a bolsa ya citados, la sobreactuación en relación a la ejecución de deudas con garantía hipotecaria de los particulares y, en general, la necesidad ciudadana de búsqueda de culpables en un país al borde del rescate, hace que los bancarios se encuentren en el punto de mira y en tierra desconocida, que cuestiones que hace poco ocupaban sus preocupaciones laborales hayan pasado a un quinto plano, siendo mucho más importante su estabilidad en el empleo, su ubicación funcional y geográfica, y su exposición a riesgos psicosociales. Jamás la presión interna y externa sobre los profesionales del sector, su nivel de sufrimiento, ha sido de esta intensidad y extensión. Ser útiles, ahora más que nunca y en este escenario, a esas personas es nuestro principal reto en el sector. A eso debemos dedicarnos, a eso estamos obligados.



## LO QUE HACEMOS

Contexto

Nuevos retos

Áreas

Sectores

Sector financiero

**Seguros**

S. administrativos

Telemarketing

### Seguros

El 17 de Febrero de 2012 celebrábamos el IV Plenario de la Agrupación de Seguros de Andalucía inmersos en una profunda crisis económica que está afectando de una manera especial a este territorio con unas consecuencias verdaderamente dramáticas de desempleo, de precariedad y de incertidumbre en cuanto al futuro laboral de miles de trabajadores y trabajadoras.

#### Subsectores

En medio de este panorama de crisis generalizada, el subsector de Compañías de Seguros es de los pocos que está mostrando más cintura a la hora de soportarla según el último informe presentado por la patronal UNESPA.

Sin embargo, dentro de la Agrupación de Seguros el empleo evoluciona de manera dispar y es el subsector de la PREVENCIÓN quien más está sufriendo los efectos de la crisis. Con la misma facilidad con la que aparecieron muchas empresas, están, o bien desapareciendo o bien presentando Expedientes de Regulación de Empleo. Detrás de esta realidad se encuentra la alta morosidad de las empresas usuarias y la falta de medios materiales y humanos con que nacieron.

Los datos de los que disponemos a través de nuestra representación sindical en el subsector de la MEDIACIÓN nos llevan a la conclusión de que el nivel de empleo en la actual coyuntura económica se mueve en líneas generales con parámetros similares al de los últimos años.

Por lo que respecta a Amsur como la empresa más significativa de Mediación, tanto por su volumen de plantilla (en torno a los 300 trabajadores) como por el hecho de ser de ámbito andaluz, hemos de reconocer que no hemos sido capaces de articular con la Dirección un proceso negociador, tanto en lo que se refiere al Plan de Igualdad, paralizado desde Noviembre de 2008, como dar los primeros pasos para lo que sería el primer convenio de empresa.

La realidad del subsector de MUTUAS ha venido marcada en los últimos tiempos por los intentos reiterados por parte del Gobierno de sacar a sus trabajadores/as del marco legal del convenio sectorial, aplicándoles la consideración de empleados públicos y derivado de esto el recorte salarial del 5 %.

La coordinación sindical y la política de comunicación llevada desde la Secretaría Estatal de Mutuas que se ha hecho extensiva a los distintos territorios ha posibilitado una voz única frente a la Patronal y el Gobierno que los trabajadores/as han valorado y han respaldado con su voto en las recientes elecciones sindicales, pasando a ser CCOO la primera fuerza sindical en Andalucía desbancando a UGT.



## **Afiliación y elecciones**

Sobre AFILIACION, aunque el número total de afiliados/as ha pasado en los últimos cinco años de 1.063 (645 hombres-418 mujeres) a 1.122 (642 hombres-480 mujeres) la evolución, en cuanto a incremento afiliativo se refiere, ha sido de un descenso progresivo y así, mientras en el 2007 nos situábamos con un incremento del 18,6 %, a finales del 2011 hemos llegado con un decrecimiento del - 4,1 %. Prevención en primer lugar y luego Mutuas son los que mayor incremento acumulan en los últimos años.

En ELECCIONES SINDICALES, a 31-12-2011 el nº total de delegados/as es de 250, repartidos por subsectores en:

Compañías: 116 // Mediación: 25 // Mutuas: 62 // Prevención: 47

Este resultado supone un incremento de nuestra representatividad en 6 puntos porcentuales con respecto al período anterior con un aumento de 69 delegados/as.

Comparando datos con UGT hemos aumentado nuestra diferencia en 60 delegados/as pasando del 8,1 % en el anterior período al 21 % en el actual.

## **Plan de actuación**

- Sobre el concepto de lo COLECTIVO pretendemos vertebrar todo el trabajo sindical de los próximos 4 años, sustentado en la creación de REDES que nos haga posible implicar al mayor número de personas, optimizando sus recursos (horas sindicales) y aprovechando sus aptitudes, en orden a asumir: Planes concretos de actuación, revisión periódica de su actividad, comunicación permanente y fluida y coordinación con Comfia Andalucía y la Agrupación Estatal.
- Atención preferente van a necesitar los subsectores de Prevención Y Mutuas a tenor de las especiales dificultades que están atravesando y que previsiblemente van a continuar en el futuro.
- En Compañías tendremos que incrementar nuestra presencia y propuestas en los centros de Helvetia y Caser en Sevilla por su volumen de plantilla y por sus características de empresas blancas.
- Retomar la interlocución y los procesos de negociación en Amsur es estratégico por lo que representa para la Mediación en Andalucía. La Coordinadora sindical actualmente existente deberá jugar un papel mucho más activo en esta nueva etapa.
- La política afiliativa, con una prioridad fundamental sobre los delegados/as, será otra de las líneas de trabajo a desarrollar con planes concretos y revisables.





## LO QUE HACEMOS

Contexto

Nuevos retos

Áreas

Sectores

Sector financiero

Seguros

**S. administrativos**

Telemarketing

## Servicios Administrativos

### Implantación

Remitiéndonos al siguiente bloque del presente Informe de Gestión para el análisis más detallado de los aspectos organizativos en los Servicios Administrativos (afiliación y elecciones), así como a los balances y planes de trabajo ya sometidos a la Ejecutiva de COMFIA-A, cabe destacar, como principal valoración positiva en el periodo de estos cuatro años, el avance continuo en la implantación de COMFIA en las diferentes empresas y subsectores que componen los Servicios Administrativos y las TICs en Andalucía, hasta el punto de poder afirmar que hemos superado al otro sindicato mayoritario en su conjunto.

Esta implantación nos ha permitido empezar a actuar de forma propositiva, sobre todo en lo que concierne a la defensa y mantenimiento del empleo, planteando alternativas sólidas y viables a las reestructuraciones de plantillas y EREs, y que han ocupado, debido a la crisis, una parte muy importante de nuestra dedicación sindical, aunque con la satisfacción de haber contribuido a salvar muchos puesto de trabajo.

### Negociación colectiva y gestión del conflicto

Destacamos también el trabajo realizado en la negociación colectiva: estamos presentes en las mesas estatales de los Convenios de Ingeniería, de Consultoría y de Registros de la Propiedad así como a nivel andaluz en los diferentes Convenios de Oficinas y Despachos provinciales (con el reto pendiente de ahorrar un Convenio autonómico en este sector), se han iniciado Convenios de empresa como es el caso de la Asociación Alternativa Abierta o Cruz roja Sevilla y se han promovido numerosos acuerdos como por ejemplo, en las distintas empresas del grupo de empresa de Cajasol, y que han mejorado las condiciones laborales de muchísimos trabajadores y trabajadoras

Respecto a la gestión del conflicto destaca el trabajo sindical realizado, entre otras, en Tragsatec y la ASSDA, dos empresas grandes y claves en este sector, a raíz de lo que se ha conocido como reordenación del sistema público andaluz, y que también ha conllevado una importante labor de coordinación con otras estructuras federales afectadas y con la propia CCOO-A.

### Vertebración organizativa

Los esfuerzos invertidos en las elecciones sindicales, en el acompañamiento en la defensa del empleo y en la negociación colectiva, sin embargo no se han visto recompensados de manera proporcional al incremento afiliativo en estos sectores. Además hay que destacar el alto porcentaje (cerca del 40%) de delegados y delegadas que continúan aún sin afiliar, y que habremos de priorizar en dar una respuesta eficaz y conjunta para el próximo periodo congresual. Como punto débil también destacamos la escasa generación de estructura estable y el mínimo aporte de cuadros sindicales a la organización.



El párrafo anterior puede tener muchas causas o lecturas, destacan desde luego las derivadas de la propia descripción estructural de los sectores que caen bajo el paraguas de Servicios Administrativos y TICs en nuestra Federación: el desigual tamaño de las empresas, su reciente creación (sectores emergentes), la poca antigüedad de las elecciones sindicales, y la consecuyente falta de tradición sindical, en muchos casos con delegados unipersonales o con Comités de entre 5 y 9 personas, lo que dificulta la acumulación de horas sindicales o la generación de secciones sindicales sólidas.

### **Retos para el próximo periodo**

Como reto para el próximo periodo congresual habrá que, partiendo de esta realidad, avanzar en la conformación de equipos de trabajo que impulsen y dinamicen la acción sindical y la negociación colectiva en el seno de las empresas, reforzando nuestra presencia en el centro de trabajo con el firme propósito de continuar en la senda de vertebrar y construir sindicato en estos sectores.

En esta labor tendremos que ser especialmente proactivos en la vertebración de las políticas sindicales estatales en nuestro territorio en un recorrido de ida y vuelta para continuar avanzando en la vertebración de los sectores en torno a sus ámbitos de negociación colectiva

En este sentido y entre las oportunidades de extensión se seguirá contactando con los afiliados y trabajadores de un importante número de empresas blancas donde podemos estar presentes, destacando varias empresas importantes de Ingeniería en la Isla de la Cartuja en Sevilla y algunas TICs en el PTA de Málaga.

Otra oportunidad importante será el potencial afiliativo que seamos capaces de generar en las plantillas, para lo que la afiliación de la RLT en primer lugar es básica, así como el impulso de la acción sindical y la negociación colectiva en temas como la salud laboral, las medidas de igualdad o la formación para el empleo, temas en los que puede haber un recorrido importante y que ayudarán al objetivo de profundizar en la sindicalización de estos sectores.

Una dificultad importante que nos vamos a encontrar va a ser la atomización de la negociación colectiva de las últimas reformas laborales. Por otro lado, la recuperación de empleo de muchos sectores está relacionada con la difícil recuperación de sus empresas clientes o de la propia Administración Pública, por lo que el panorama en los últimos años se ha ido volviendo bastante sombrío y no parece que a corto y medio plazo la situación vaya a mejorar sustantivamente ni mucho menos.

Como conclusión a estos cuatro años se puede afirmar que este sector, o mejor dicho este conjunto de sectores, sigue teniendo recorrido, y mucho: desde un punto de vista organizativo en cuanto a efectos afiliativos, de extensión y de generación de cuadros sindicales y desde un punto de vista de vertebración sectorial en torno a la negociación colectiva en la medida que seamos capaces de promover el avance de la negociación colectiva en áreas fundamentales como el empleo, la igualdad, la salud laboral o la formación.



## LO QUE HACEMOS

Contexto

Nuevos retos

Áreas

Sectores

Sector financiero

Seguros

S. administrativos

Telemarketing

### Telemarketing

El sector de telemarketing no ha sido ajeno a la crisis que comienza a finales del 2008 y en la que aún estamos inmersos. Como sector de servicios subcontratados se ha resentido tanto en empleo, como en las condiciones laborales, ya de por sí precarias en épocas de bonanza económica como fueron los años anteriores. Las sucesivas reformas laborales están haciendo aún más precarias las condiciones laborales de estas plantillas. Podemos destacar como acontecimientos en el sector en Andalucía los siguientes:

A nivel organizativo e interno, la consolidación de la agrupación a nivel organizativo-funcional con un secretariado a tiempo completo que ha gestionado el sector en estos años.

En cuanto al sector como tal, la incidencia de la crisis, con una gran pérdida de empleo vía EREs, la continuidad de la deslocalización, aunque a un menor ritmo en que años anteriores, y la firma, después de dos años de negociación, del V Convenio con condiciones muy aceptables para el momento actual.

Como reivindicación propia de Andalucía, la frustración producida al cortarse toda posibilidad de conseguir en este momento la normalización de la situación del personal subcontratado en los servicios de emergencias 061-112, que venían reivindicando y movilizándose desde hace más de 6 años.

### Consolidación funcional-organizativa

Con la creación de la Agrupación en el 2007 se daba el paso para la autogestión del sector en Andalucía. Tras unos primeros momentos de ajustes, tanto en los métodos como sobre todo, en las personas, al abandonar el sector muchos miembros de la ejecutiva elegida, a partir del 2008 se consolida un secretariado que gestiona el sector durante estos años, dando así una estructura permanente y a tiempo completo desde entonces, consiguiendo una mejor y fluida comunicación entre las estructuras y las SS, así como entre ellas mismas. Una mayor y mejor coordinación en las distintas movilizaciones que se han producido, participando de una manera mayoritaria por parte de las delegadas y delegados de telemarketing. Una mayor presencia de personas de la agrupación en las negociaciones de los distintos Eres y conflictos que se han dado en nuestras empresas. Este equipo estable, con experiencia más que suficiente, permitirá el relevo y la renovación de la dirección de la agrupación para este mandato.

### El sector

#### La crisis.

Las trabajadoras y trabajadores del sector empezaron a notar la crisis en sus comienzos ya que a finales del 2008 y comienzos del 2009 ya se empezaron a producir los primeros despidos en algunos casos alegando finalizaciones de obras y los primeros Eres, desconocidos hasta entonces en el sector. Esto se debe que las aplicaciones del Art.17, disminución del volumen de la obra, como del Art.18, finalización con traspaso a otra empresa de la campaña, son tumbados por las demandas que ponemos, saliéndoles más caros, lentos y no pudiendo aplicarlo sobre los turnos y sobre las personas que quieren.



Destacable, y podemos decir que con el empezamos la crisis en el sector, el conflicto en Enero de 2009 el Qualytel Jerez, donde ante el despido de más 200 trabajadores, se mantuvo más de un mes de movilizaciones con gran repercusión mediática tanto local como provincial, terminando interponiendo más de 200 demandas que la empresa perdió dando los jueces la razón a los trabajadores reconociendo el despido improcedente. Posteriormente en junio y ante el conflicto de Enero, la empresa accedió ante otro excedente de personal a negociar un ERE temporal para 110 personas durante 6 meses. Posteriormente hemos negociado 4 Eres que han afectado a Andalucía, 2 en Sitel a nivel estatal que afectaba a los centros de Sevilla, otro estatal en Sertel, y uno que solo afectaba a Sevilla de Teleperformance-Iberphone. En todos ellos hemos conseguido indemnizaciones por encima de los 20 días y en casi todos la voluntariedad como prioridad para los afectados. Igualmente, el cierre en 2011 de GSS en Sevilla también fue negociado para mejorar las condiciones de salida de los afectados, así como el traspaso de algunos de los mismos a otras empresas.

Durante este tiempo las sucesivas reformas laborales han ido facilitándole a las empresas prácticas que les permiten despidos y cambio de condiciones de una manera menos justificada y con menos garantías. Esto está produciendo una mayor inseguridad y por lo tanto una menor capacidad de reivindicación de los derechos de los trabajadores del sector. En cuanto a los despidos, por el Art.52 absentismo y Art.54 bajo rendimiento voluntario, son lo más usados por las empresas, al desaparecer los salarios de tramitación, no teniendo que reconocer la improcedencia y solo abonando la indemnización en caso de demanda a favor del trabajador. Al ser periodos de trabajo tan cortos, meses, o pocos años, a los trabajadores no les compensan demandar por dichas cantidades, coste que ahorran las empresas.

#### **La deslocalización.**

La deslocalización a terceros países más baratos comenzada en el 2006 de una manera general por todas las empresas, casi todas multinacionales, ha continuado, aunque a un menor ritmo que en esos dos primeros años, dándose la circunstancias ante parece ser, una menor calidad en los servicios y un rechazo por parte de los usuarios, que algunas empresas han manifestado su intención de volver a establecer centros y servicios que ahora están dando desde estos países, de nuevo en España.

#### **El convenio.**

El pasado mayo se firmó después de 2 años y medio de negociación el V Convenio Estatal de Telemarketing. Durante estos dos años y medio se ha realizado movilizaciones continuas a nivel estatal y que en concreto en Andalucía fueron mas exitosas que en otros territorios, como los paros y la jornada de huelga convocada, con masiva participación; en algún centro con más del 90%. Como en anteriores negociaciones la Agrupación de Andalucía ha tenido también en esta ocasión una participación decisiva durante la negociación y en la propia firma, defendiendo desde Andalucía lo que creíamos era la mejor salida de Convenio. Para la coyuntura actual, tanto del entorno económico general como por el del propio sector, el Convenio, recoge unas condiciones que no retrocede para nada condiciones, como ocurre en otros convenios; Subidas salariales enmarcadas en el ANC, no se modifica nada el Art. 17 algo que exigía la patronal para que hubiera convenio, se aumenta el numero de indefinidos, vigencia de 5 años-estabilidad para el sector en años de incertidumbre- y la creación de un observatorio del sector.

#### **Emergencias: la gran frustración**

Durante 6 años, la reivindicación de los compañeros y compañeras adscritos al 061 y 112, con el pleno apoyo en la misma de la Agrupación y la Federación, fue avanzando etapas, hasta alcanzarse compromisos públicos de la Consejería de Gobernación en el sentido de crear la Agencia Pública de Emergencias e integrar en la misma las funciones y personas subcontratadas. No obstante, cuando todo apuntaba a la concreción de este proyecto, la reordenación del sector público andaluz y el ruedo que ésta genera, provoca no solo la no concreción en ese ámbito de la creación de la Agencia de Emergencias, sino el bloqueo de dicho proyecto, a lo que se une la redenominación de EPES como Agencia (por aplicación de la LAJA), sin integrar al personal subcontratado del 061. Una frustración en toda regla, tras el importante nivel de actividad desarrollado, que no debe impedir no obstante ni que sigamos reivindicando el cumplimiento de los compromisos de la Junta como, muy especialmente, incidir en las condiciones laborales de las plantillas en cualquiera de los escenarios.



**+ sindicato**  
**+ cerca**  
**+ nuestro**

IV CONGRESO COMFIA-ANDALUCIA

**Informe de gestión**

Jerez de la Frontera, 19, 20 y 21 de Noviembre de 2012

# Lo que somos



**+ sindicato**  
**+ cerca**  
**+ nuestro**

IV CONGRESO COMFIA-ANDALUCIA

## Informe de gestión

Jerez de la Frontera, 19, 20 y 21 de Noviembre de 2012

### LO QUE SOMOS

#### Afiliación

Elecciones sindicales

Modelo organizativo

Evolución  
Distribución  
Curvas de edad  
Rotación

## Afiliación

---



**LO QUE SOMOS**

**Afiliación**

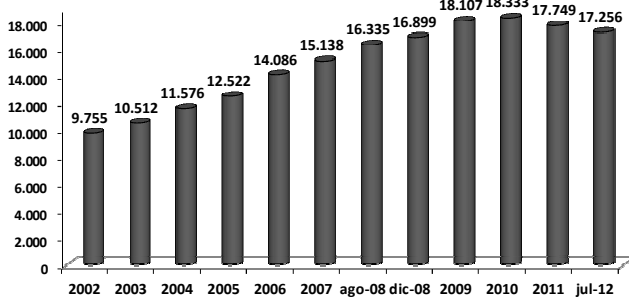
Elecciones sindicales

Modelo organizativo

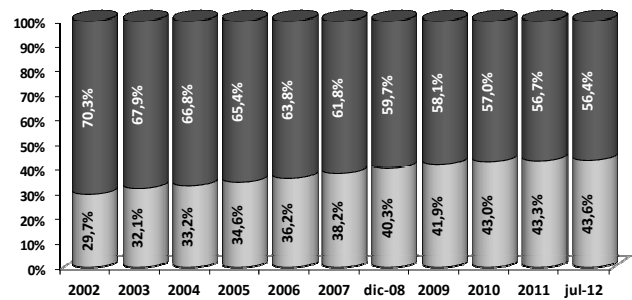
- Evolución
- Distribución
- Curvas de edad
- Rotación

**Evolución de la afiliación**

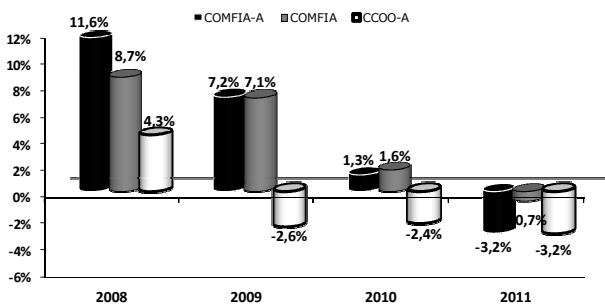
**EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN 2002-2012**



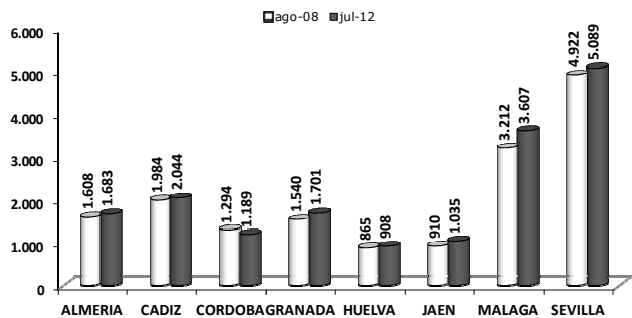
**EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN POR SEXO**



**INCREMENTO % AFILIACIÓN**



**EVOLUCIÓN POR PROVINCIAS AGO 08-JUL 2012**



La afiliación total a 31 de Julio de 2012 era de 17.256, con un incremento de solo un 5,64% con respecto a las cifras utilizadas en el anterior Congreso (16.335). Además, la tendencia actual nos situará a finales de 2012 en el entorno de las cifras de Diciembre de 2008 (16.899), tras haberse llegado a alcanzar las 18.700 personas afiliadas en Junio de 2010.

Es decir, tras años en los que nuestros porcentajes de crecimiento eran superiores a la media federal y andaluza, inclusive los dos primeros años de este mandato, nos hemos situado en 2011 y 2012 en una curva descendente cada vez más agudizada. La afiliación debe convertirse, por tanto, en la nuestra prioridad absoluta, y así proyectarlo al conjunto de la federación: sindicatos provinciales, secciones sindicales, delegados y delegadas.

De esas 17.256 personas afiliadas, 9.741 son hombres y 7.515 mujeres, representando ya el 43,6% de la afiliación (en 2000 era el 24%, en 2004 el 33%, en 2008 el 40%).

Analizado por provincias, los mayores incrementos afiliativos desde el anterior Congreso se han producido en Jaén (13,7%), Málaga (12,3%) y Granada (10,4%). Solo Córdoba ha perdido afiliación (-8%). Tomando como referencia Diciembre de 2010, todos han perdido afiliación, oscilando entre el 14,4% de Córdoba y el 3,2% de Málaga y Huelva.



**LO QUE SOMOS**

**Afiliación**

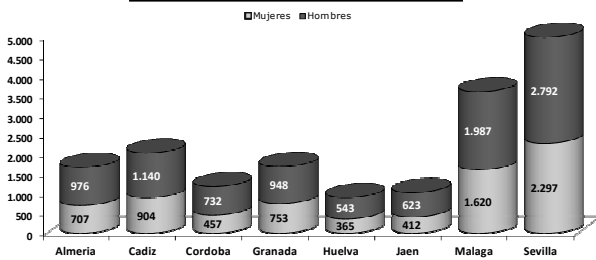
Elecciones sindicales

Modelo organizativo

- Evolución
- Distribución
- Curvas de edad
- Rotación

**Distribución provincial y sectorial**

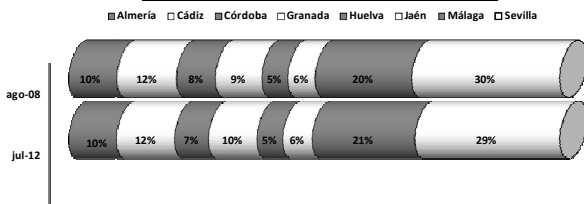
**DISTRIBUCIÓN ACTUAL POR PROVINCIAS Y SEXO**



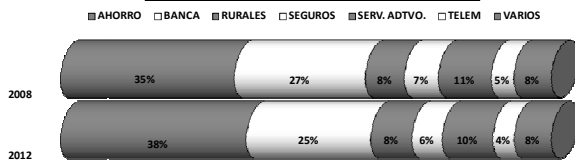
**DISTRIBUCIÓN ACTUAL % POR SEXO**



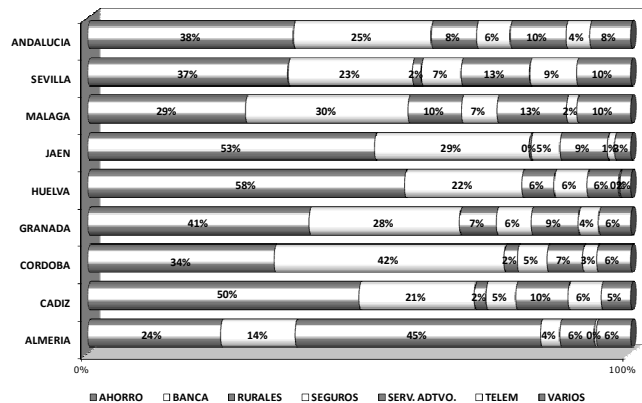
**EVOLUCIÓN % DE CADA PROVINCIA SOBRE AFILIACIÓN TOTAL**



**EVOLUCIÓN % DE CADA SECTOR SOBRE AFILIACIÓN TOTAL**



**DISTRIBUCIÓN ACTUAL POR SECTORES DE CADA PROVINCIA**



En lo que respecta a la participación por provincias en el conjunto de la afiliación no ha habido modificaciones significativas: Sevilla (29%) y Málaga (21%) siguen suponiendo justo la mitad de la afiliación, y 3 sindicatos se sitúan en el entorno de un 10-12% de la misma (Cádiz, Almería y Granada). Granada y Málaga han incrementado en un punto cada una su peso relativo.

El porcentaje de mujeres afiliadas, en parte importante vinculado con el mayor o menor peso de los sectores no financieros en la composición de la afiliación, es especialmente alto en Málaga y Sevilla, en el entorno del 45%, y más bajo en Córdoba y Jaén, por debajo del 40%.

Por Sectores, tomando como referencia el anterior Congreso, se ha producido un incremento del peso relativo de los sectores financieros en 1,5 puntos, especialmente por el incremento en Ahorro, y un ligero descenso del peso del resto de sectores (Seguros, SSAA, TICs, TMK), lo que refleja justamente el que debe convertirse en nuestro gran reto: cómo vertebrar afiliativamente esos sectores y empresas, en los que recibimos una amplia confianza de la gente en las elecciones sindicales.





**LO QUE SOMOS**

**Afiliación**

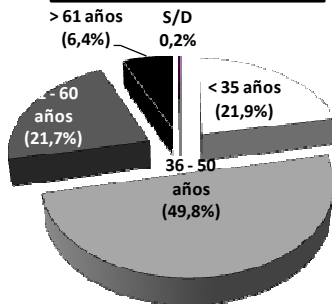
Elecciones sindicales

Modelo organizativo

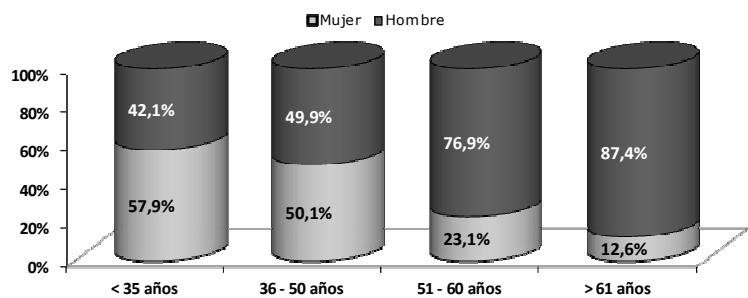
- Evolución
- Distribución
- Curvas de edad**
- Rotación

**Curvas de edad**

**Tramos de Edad a 31 07 2012**

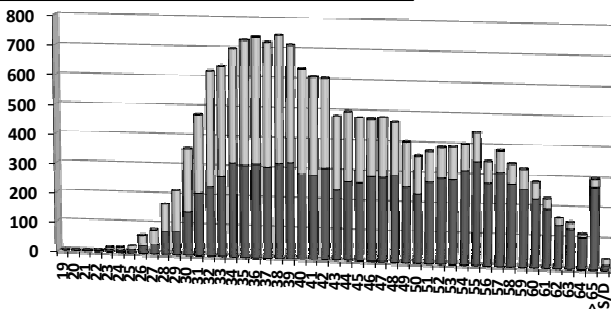


**Afiliación por Sexo % A 31 07 2012**



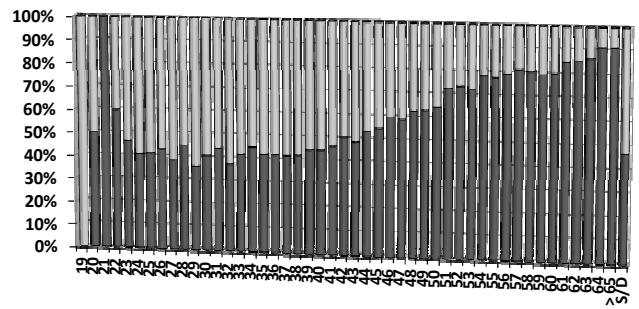
**CURVA AFILIACIÓN ACTUAL POR EDAD Y SEXO**

■ Hombre □ Mujer

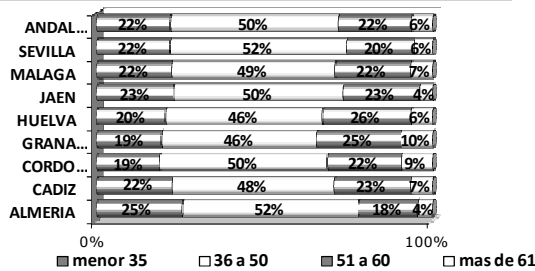


**DISTRIBUCIÓN SEXO POR EDAD**

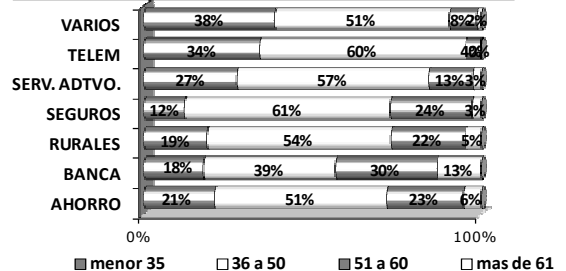
■ Hombres □ Mujeres



**DISTRIBUCION ACTUAL POR EDADES EN CADA PROVINCIA**



**DISTRIBUCION ACTUAL POR EDADES EN CADA SECTOR**



Una frase basta para hacer una fotografía de quienes somos: Más de la mitad de nuestra afiliación se sitúa por debajo de los 42 años (de éstas, un 57% son mujeres) y casi tres cuartas partes por debajo de los 50 (un 52%, mujeres). Dicho esto, no obstante, el estancamiento en el ritmo de altas afiliativas (por diversas causas, entre otras las vinculadas al nivel de generación de empleo en nuestros sectores) ha producido que el % de afiliación menor de 36 años haya caído en 4 años de un 33% a un 22%.

Por Sectores, como era previsible, la afiliación de mayor edad se presenta en Banca, situándose en el extremo opuesto Telemarketing, seguido por Servicios Administrativos. Por provincias, Almería tiene la afiliación de menos edad y Granada la de mayor edad.



**LO QUE SOMOS**

**Afiliación**

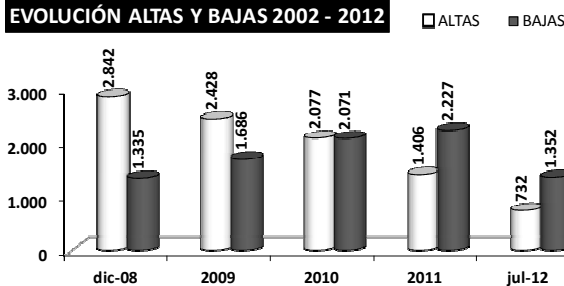
Elecciones sindicales

Modelo organizativo

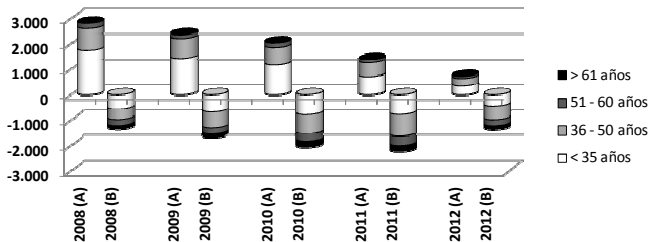
- Evolución
- Distribución
- Curvas de edad
- Rotación

**Rotación: Altas y bajas**

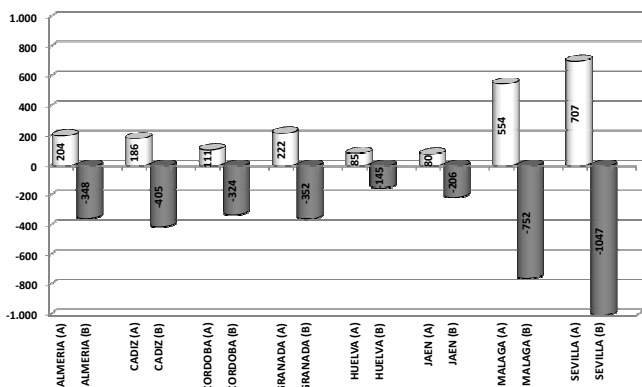
**EVOLUCIÓN ALTAS Y BAJAS 2002 - 2012**



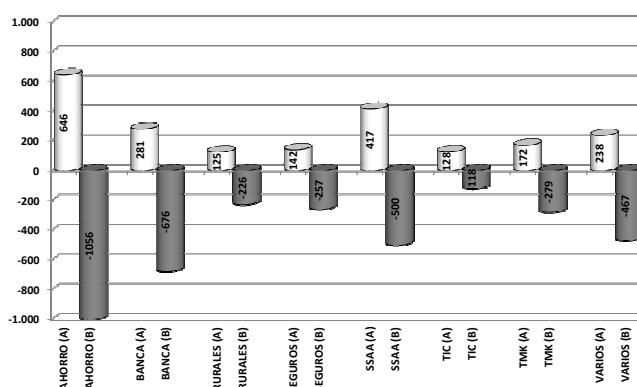
**ALTAS Y BAJAS 2008-2012 POR TRAMOS DE EDAD**



**ACUMULADO ALTAS Y BAJAS 2011- JUL 2012 POR PROVINCIAS**



**ACUMULADO ALTAS Y BAJAS 2011- JUL 2012 POR SECTORES**



Basta observar la primera gráfica para contrastar que nuestra caída afiliativa es consecuencia de la concurrencia de un sustancial incremento de las bajas -un 66% superiores en 2011 con respecto a las de 2008- con una aún mayor caída de las altas, que en 2011 son la mitad de las que se produjeron en 2008. Una tendencia que continúa e incluso se acentúa en 2012.

Del análisis de las bajas, concluimos además que no pueden fundamentarse en una explicación “vegetativa”: de las 3.579 bajas producidas desde Enero de 2011 a Julio de 2012, no llegan a 1.000 las correspondientes a personas mayores de 50 años.

Centrándonos igualmente en ese periodo del último año y medio, nos encontramos que mientras las altas afiliativas en el sector financiero son algo menos de la mitad (1.052 frente a 1.097 del resto de sectores), las bajas suponen un 55% del total (1.958 frente a 1.621). Es decir, el nivel de rotación es superior en el sector financiero, particularmente en Banca, donde las bajas más que duplican las altas. Por provincias, aún siendo generalizado el nivel de rotación, es especialmente alto en Córdoba y Jaén, y menor en términos relativos en Málaga.



**+ sindicato**  
**+ cerca**  
**+ nuestro**

IV CONGRESO COMFIA-ANDALUCIA

## Informe de gestión

Jerez de la Frontera, 19, 20 y 21 de Noviembre de 2012

### LO QUE SOMOS

Afiliación

**Elecciones sindicales**

Modelo organizativo

Procesos electorales  
Cómputo vivo  
Provincias y sectores  
Afiliación y voto  
Curvas de edad

---

## Elecciones sindicales



**LO QUE SOMOS**

Afiliación

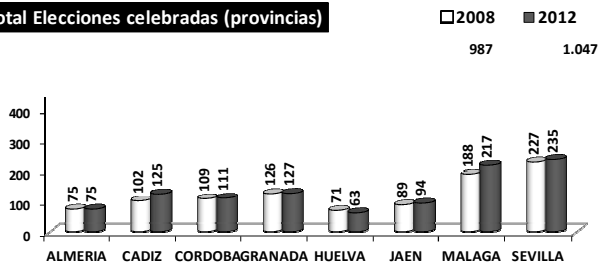
**Elecciones sindicales**

Modelo organizativo

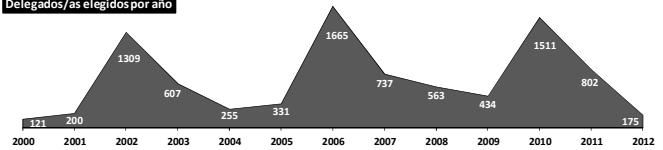
Procesos electorales  
Cómputo vivo  
Provincias y sectores  
Afiliación y voto  
Curvas de edad

**Procesos electorales. Ámbito.**

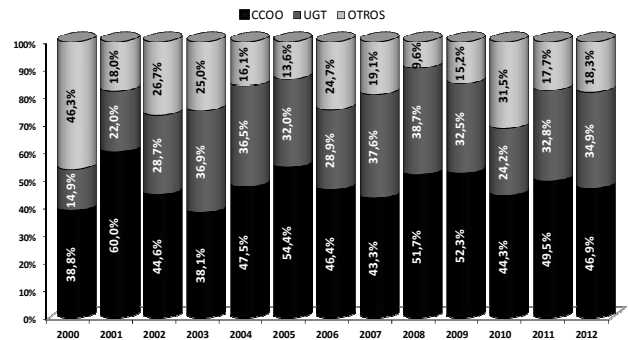
**Total Elecciones celebradas (provincias)**



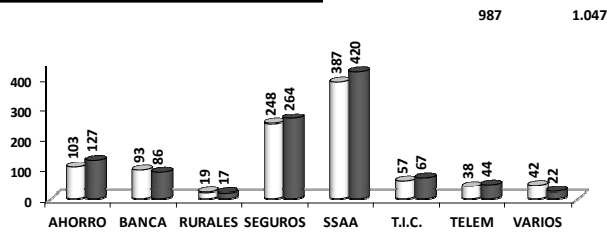
**Delegados/as elegidos por año**



**Representación % por Año**



**Total Elecciones celebradas (sectores)**



Los resultados que vamos a analizar en el periodo actual se han producido en 1.047 Elecciones, correspondientes a 531 empresas. De éstas, 414 (un 78%) están en una sola provincia.

El perfil de delegados y delegadas elegidos por año permite observar que más de la mitad se siguen eligiendo en el año correspondiente a la concentración electoral de Banca, Ahorro y Rurales. No obstante, los años “valles” cada vez lo son menos.

Respecto a los datos de 2012, referidos hasta el 31 de Julio, y al cómputo vivo de 4 años atrás, que analizaremos en páginas posteriores, resulta importante aclarar que se ve distorsionado por el aplazamiento de las elecciones de Banca Cívica, ya integrada en Caixabank, y de Cajamar: ello implica la caída a efectos de cómputo de 169 delegados/as, de los que 111 pertenecen a CCOO.

Los resultados electorales en todos y cada uno de estos años son favorables a CCOO, un hecho que debe destacarse y ponerse en valor.



**LO QUE SOMOS**

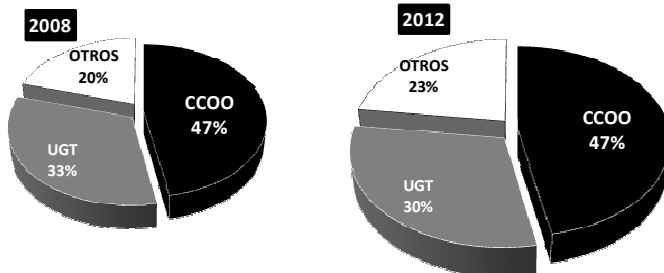
Afiliación

**Elecciones sindicales**

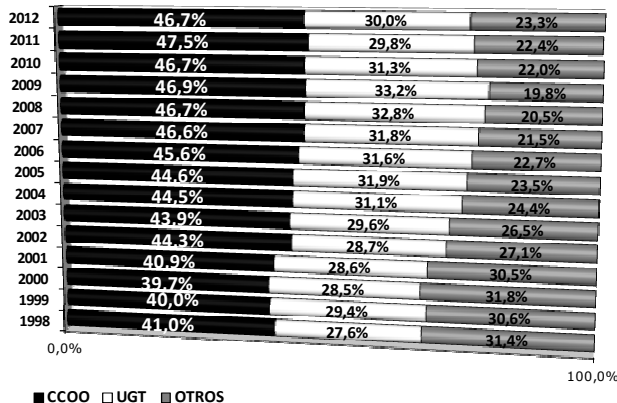
Modelo organizativo

Procesos electorales  
**Cómputo vivo**  
Provincias y sectores  
Afiliación y voto  
Curvas de edad

**Cómputo vivo**



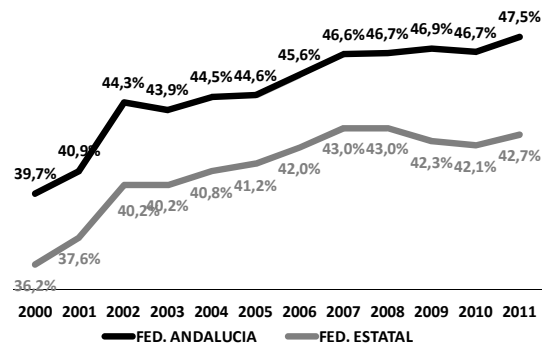
**Evolucion Compueto Vivo desde nacimiento COMFIA**



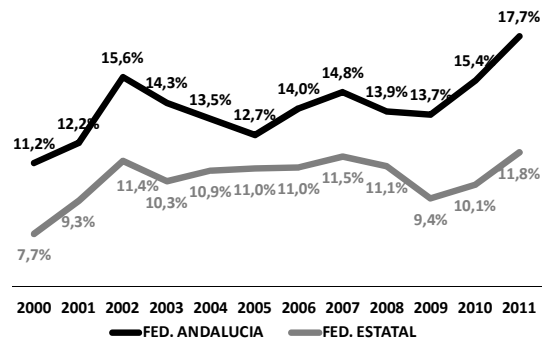
■ CCOO □ UGT ■ OTROS

2012: Referido al 31 de Julio. El aplazamiento de las elecciones de Banca Cívica (Caixabank) y Cajamar provoca un descenso ficticio en el cómputo vivo con respecto al 31.12.2011.

**Comparacion evolucion representación con F. Estatal**



**Comparacion diferencias con UGT con F. Estatal**



A 31 de Diciembre de 2011 hemos alcanzado nuestro máximo histórico –desde el nacimiento de COMFIA-CCOO Andalucía en 2008- tanto en términos de representación (47,5%) como de diferencial con respecto al segundo sindicato (17,7%). Igualmente dicha fecha ha marcado máximos en nuestro nivel de comparación en positivo con respecto al conjunto de COMFIA, en ambas magnitudes: casi 5 puntos más de representación y casi 6 puntos más de diferencias con respecto a UGT. Dicho nivel de comparación es aún más positivo en el marco de CCOO Andalucía, siendo con mucho la federación que mayor diferencia aporta con el segundo sindicato.

El total de delegados/as electos desde el 1.8.2008 al 31.7.2012 es de 3.212, de los que 1.500 lo han sido por CCOO. Como indicábamos, el aplazamiento de las elecciones de Banca Cívica, ya integrada en Caixabank y de Cajamar, genera una distorsión en 2012, provocando un descenso ficticio en el cómputo vivo a 31 de Julio de 2012 (169 delegados/as, 111 pertenecientes a CCOO).

Al igual que en el apartado de afiliación se constataba la tendencia negativa de la misma y la necesidad de focalizarla como prioridad del conjunto de la organización, en el caso de los procesos electorales hay que reconocer estos excelentes resultados, fruto del trabajo y compromiso de cientos de personas a través de los sindicatos provinciales, las agrupaciones sectoriales y las secciones sindicales.

**LO QUE SOMOS**

Afiliación

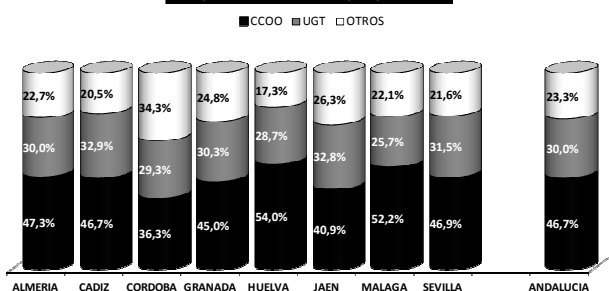
**Elecciones sindicales**

Modelo organizativo

Procesos electorales  
Cómputo vivo  
**Provincias y sectores**  
Afiliación y voto  
Curvas de edad

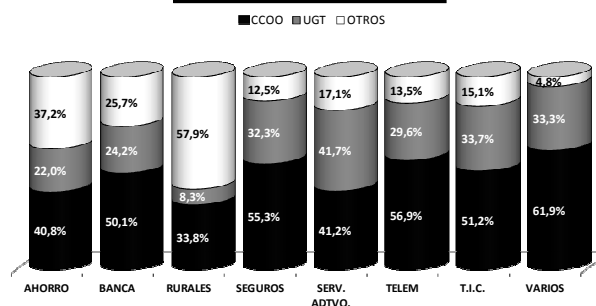
**Análisis por provincias y sectores**

**% representación actual por provincias**



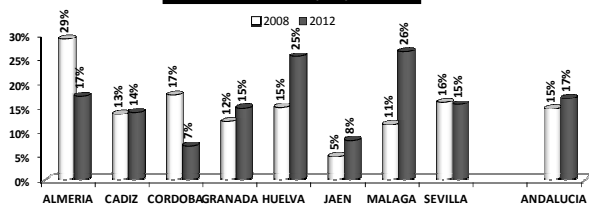
2012: Referido al 31 de Julio. El aplazamiento de las elecciones de Banca Cívica (Caixabank) y Cajamar provoca un descenso ficticio en el cómputo vivo en Ahorro y Rurales.

**% representación actual por sectores**



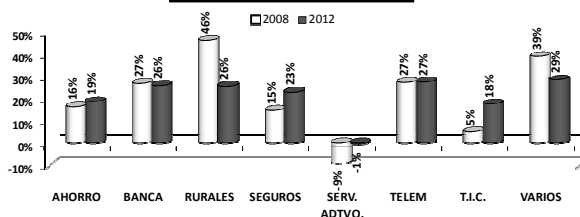
2012: Referido al 31 de Julio. El aplazamiento de las elecciones de Banca Cívica (Caixabank) y Cajamar provoca un descenso ficticio en el cómputo vivo en Ahorro y Rurales.

**Diferencias con UGT por provincias**



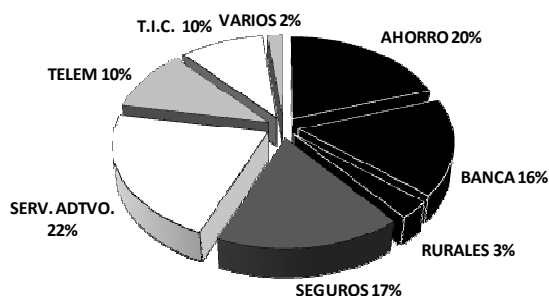
2012: Referido al 31 de Julio. El aplazamiento de las elecciones de Banca Cívica (Caixabank) y Cajamar provoca un descenso ficticio en el cómputo vivo, particularmente en Almería.

**Diferencias con UGT por sectores**

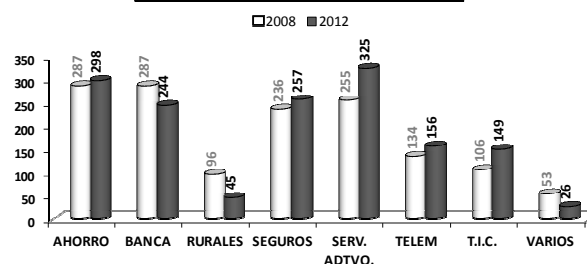


2012: Referido al 31 de Julio. El aplazamiento de las elecciones de Banca Cívica (Caixabank) y Cajamar provoca un descenso ficticio en el cómputo vivo en Ahorro y Rurales.

**% Aportación por Sectores al total Delegados/as CCOO**



**Total delegados/as CCOO por Sectores**



2012: Referido al 31 de Julio. El aplazamiento de las elecciones de Banca Cívica (Caixabank) y Cajamar provoca un descenso ficticio en el cómputo vivo en Ahorro y Rurales.

Ganamos en todas las provincias, con unos niveles de representación y de diferencial con el segundo sindicato especialmente destacados en Huelva y Málaga, donde se han producido sustanciales incrementos. Solo bajamos del 40% de representación en Córdoba.

Por sectores, ya puede decirse que ganamos igualmente en todos si computamos las TICs dentro de los Servicios Administrativos; incluso computándolas por separado nos situaríamos ya en un empate técnico en un sector en el que hace 4 años aún teníamos un diferencial negativo de 9 puntos.

El peso relativo de los sectores no financieros (Seguros, TMK, TICs, SSAA) se eleva ya a un 61% de los delegados/as de CCOO (57% si computamos los delegados/as vencidos de Caixabank y Cajamar).



**LO QUE SOMOS**

Afiliación

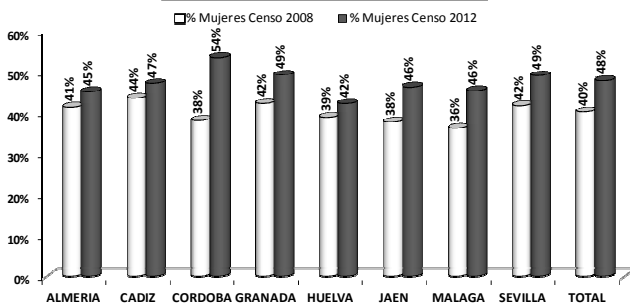
Elecciones sindicales

Modelo organizativo

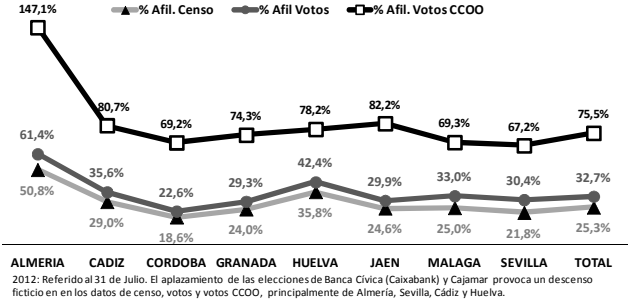
Procesos electorales  
Cómputo vivo  
Provincias y sectores  
**Afiliación y voto**  
Curvas de edad

**Censo, afiliación y votos**

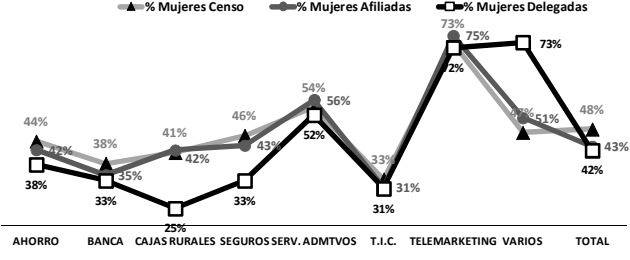
**Evolución del censo electoral (% mujeres)**



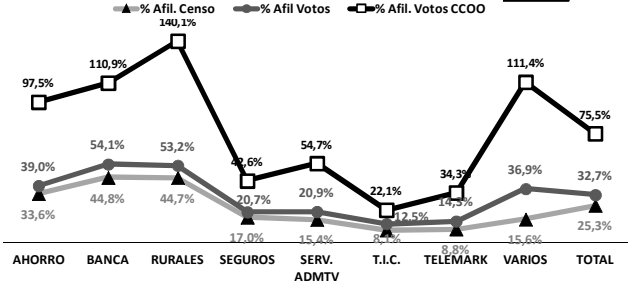
**% DE AFILIACIÓN SOBRE CENSO, VOTOS Y VOTOS CCOO - PROVINCIAS**



**% MUJER: CENSO, AFILIACIÓN Y DELEGADAS - SECTORES**



**% DE AFILIACIÓN SOBRE CENSO, VOTOS Y VOTOS CCOO - SECTORES**



2012: Referido al 31 de Julio. El aplazamiento de las elecciones de Banca Cívica (Caixabank) y Cajamar provoca una distorsión en los datos de censo y delegadas de Ahorro y, sobre todo, Rurales.

2012: Referido al 31 de Julio. El aplazamiento de las elecciones de Banca Cívica (Caixabank) y Cajamar provoca un descenso ficticio en los datos de censo, votos y votos CCOO de Ahorro y Rurales.

Nuevamente con los matices indicados por el aplazamiento de elecciones de Cajamar y Caixabank, el análisis de los datos de censo, voto y afiliación nos sitúa ante varias realidades:

En lo referido al análisis de género, hay que hablar de paridad de facto en el censo de las empresas donde hemos realizado elecciones en estos 4 años (48%, 8 puntos más que en 2004-2008). Una paridad a la que se va acercando tanto el % de afiliación como el de delegadas.

En los procesos computados, el censo suma 65.521 personas, de las que votaron 50.643, con 21.930 votos a candidaturas de CCOO. El total de personas afiliadas en dichas empresas se eleva a 16.562, perfilando el que es nuestro principal ratio a la hora de analizar nuestro potencial afiliativo y fijarnos objetivos de afiliación: el volumen de personas afiliadas en cada empresa y sector en comparación con los votos obtenidos por las listas de CCOO. Un ratio cercano a 100 o incluso superior en los sectores financieros (con los matices ya reiterados), pero inferior en el resto de sectores, que es justamente en los que hemos crecido en representación y tenemos un potencial afiliativo.



**LO QUE SOMOS**

Afiliación

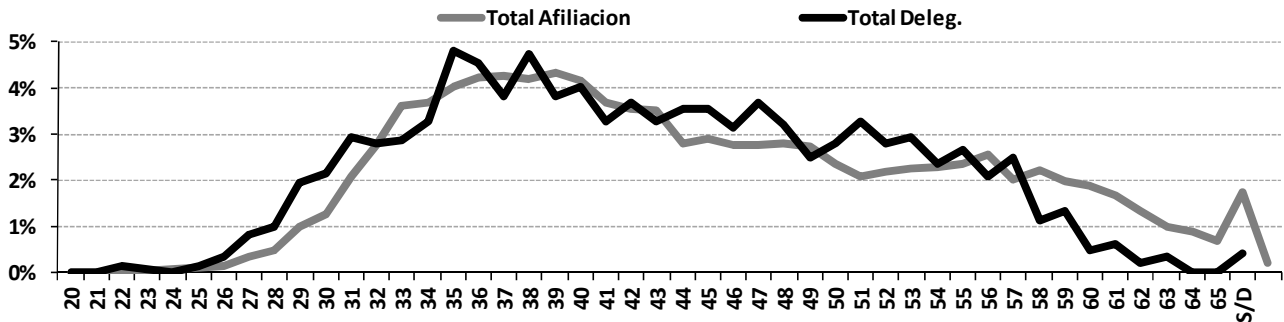
**Elecciones sindicales**

Modelo organizativo

- Procesos electorales
- Cómputo vivo
- Provincias y sectores
- Afiliación y voto
- Curvas de edad

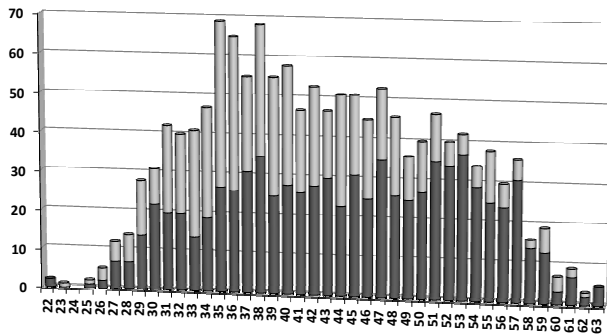
**Curvas de edad**

**Pirámides de edad: Afiliación y delegados/as**



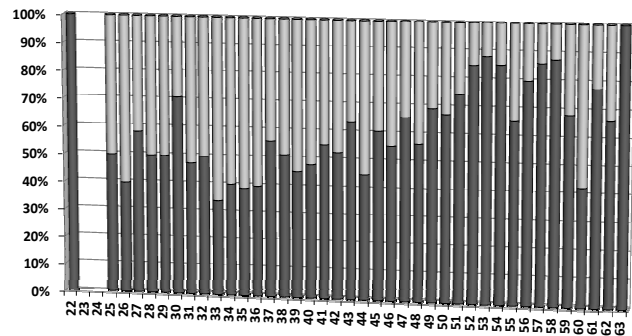
**Total Delegados/as**

■ Hombre □ Mujer



**Total Delegados/as**

■ Hombre □ Mujer



El análisis de las curvas de edad de los delegados/as nos dibuja un perfil muy similar al de la afiliación, en términos generacionales y de género.





**+ sindicato**  
**+ cerca**  
**+ nuestro**

IV CONGRESO COMFIA-ANDALUCIA

## Informe de gestión

Jerez de la Frontera, 19, 20 y 21 de Noviembre de 2012

### LO QUE SOMOS

Afiliación

Elecciones sindicales

**Modelo organizativo**

Introducción  
Estructuración  
Consolidar y ampliar

---

## Modelo organizativo

**LO QUE SOMOS**

Afiliación

Elecciones sindicales

**Modelo organizativo**

**Introducción**

Estructuración

Política afiliativa

## Introducción

### El modelo COMFIA

Parece haber una coincidencia general dentro del conjunto de la Federación en considerar que el modelo COMFIA-CCOO ha sido desde su inicio e implantación, un modelo globalmente de éxito tanto en elecciones sindicales y afiliación, como en extensión organizativa.

Este modelo se basa originalmente en una concepción básicamente horizontal, al configurarse como una Federación de Federaciones, en términos estatutarios, políticos, de gobierno y de recursos, articulando en paralelo con acierto estrategias funcionales de verticalidad: centralidad en la negociación colectiva a través de convenios sectoriales, lo que nos ha permitido construir organización mediante el modelo de agrupaciones, y centralidad del sindicato en la empresa a través de la Sección Sindical, reequilibrando la actividad del sindicato y reorientando los recursos desde los Comités de Empresa a las Secciones Sindicales. Es la conjunción de todos estos factores la que nos ha convertido en un modelo de éxito, siempre hablando en términos relativos y comparativos.

No obstante, hay diversas circunstancias que someten a tensión los equilibrios del modelo:

- Por un lado, un debilitamiento del papel político de las federaciones territoriales y sindicatos provinciales, paradójicamente como consecuencia de haberse dedicado en los últimos 15 años prioritariamente a lo que se les encomendó: la extensión en los subsectores que afloraron en Seguros y los que se incorporaron en la definición de COMFIA (Telemarketing, TICs, SSAA). El escenario previsible de concentración de la afiliación del sector financiero, junto con las circunstancias económicas globales de la confederación, reduce su capacidad para disponer de recursos humanos y económicos adecuados, e incide aún más en dicho proceso de debilitamiento. Un proceso que no es exclusivo de nuestra federación, y que llevado al extremo tiende a la desaparición de estas organizaciones como tales, sustituyéndolas de facto por delegaciones de estructuras superiores.
- Por otro lado, el proceso de reconversión del sector financiero ha diluido en cierta medida el papel de las Agrupaciones del mismo, de forma notoria en el caso de la Agrupación de Ahorro, que tenía un importante peso político en el gobierno de lo sectorial, cuyo espacio ha sido esencialmente ocupado desde la dirección federal, tanto a nivel estatal como en nuestro propio ámbito.

En cierta medida, ambos procesos han provocado o al menos facilitado una concentración del poder de decisión en la dirección federal, algo a lo que también ha contribuido la inexistencia de un órgano de dirección operativo, la vorágine de los acontecimientos y la diferente visión que del "poliedro" se ha tenido históricamente desde los ámbitos de dirección federal, particularmente en cuanto al papel que en COMFIA-A entendemos deben tener los sindicatos provinciales y en cuanto a la necesidad y conveniencia de la vertebración territorial de agrupaciones y secciones sindicales.



## En defensa del modelo

Bajo este análisis, desde COMFIA-CCOO Andalucía hemos venido defendiendo y vamos a seguir defendiendo en los ámbitos federales el mantenimiento del modelo, de sus equilibrios y de la apuesta por compartir el poder de decisión, en la convicción de que es no solo la mejor forma de que las decisiones sean acertadas, sino sobre todo compartidas por el conjunto de la organización, desde su máximo responsable hasta el último de sus afiliados y afiliadas. En este sentido, hemos planteado que el mantenimiento del modelo pasa por:

- De forma absolutamente prioritaria, profundizar en la federalidad, tanto en la definición de estrategias como en el seguimiento y ejecución de las mismas, muy particularmente en la toma de decisiones estratégicas, mediante marcos de participación y decisión permanentes con implicación de las principales organizaciones que conforman COMFIA.
- Revisar los mecanismos que tenemos definidos para la toma de decisiones sobre los contenidos estratégicos de la negociación en el ámbito empresarial, supraempresarial y sectorial, bajo el prisma de la nueva realidad propiciada por la reforma de la negociación colectiva (y, en el caso del sector financiero, su proceso de reestructuración), teniendo en cuenta para ello si existe o no vertebración a través de Agrupación, así como el nivel de autosuficiencia de la sección sindical.
- Seguir apostando por el modelo de Agrupaciones sectoriales, retomando su papel político y de vertebración sectorial del sector financiero (en el que se han renovado los 3 convenios estatales hasta 2014) y potenciando el desarrollo organizativo y el fortalecimiento en recursos dedicados a lo sectorial de las agrupaciones de Seguros, TMK y TICs, y de su capacidad para nortar, organizar y vertebrar sus sectores, ante una negociación colectiva que corre el riesgo de atomización.
- Implicar en el gobierno federal y desde una perspectiva federal compartida a las grandes secciones sindicales del sector financiero, que previsiblemente acabarán concentrando el 50% de la afiliación de COMFIA.
- Seguir apostando por la vertebración territorial de las agrupaciones estatales y las secciones sindicales de empresa, a través de agrupaciones y secciones sindicales de CCAA (y en su caso provinciales), lógicamente con el nivel de organicidad que resulte adecuado a su "masa crítica" afiliativa y de delegados/as.
- Seguir potenciando la constitución de secciones sindicales de empresa, para buscar una vertebración afiliativa de los sectores en los que hemos crecido y como modelo contrapuesto al de representación unitaria a través de los Comités de Empresa.
- Potenciar en paralelo la capacidad de la estructura federal para llegar a las empresas, así como coordinar y vertebrar las secciones sindicales que constituíamos. Es importante para ello no caer en el error de otorgar al mero concepto de "sección sindical de empresa" un estatus político artificial, sin tener en cuenta su volumen de afiliación y/o número de delegados (en un 80% de las empresas en las que tenemos representación, ésta es de 5 o menos delegados/as y se limita a 1 sola provincia).
- Seguir apostando por una concepción organizativa y política de COMFIA como una federación de federaciones, y por tanto, por la presencia de las mismas en los órganos de dirección, su participación en la toma de decisiones estratégicas, su capacidad para gobernar políticamente sus ámbitos respectivos y su dotación con los recursos humanos y financieros necesarios para atender las líneas de actuación que se fijan en las Ponencias.



## El papel de los sindicatos provinciales

Los Estatutos confederales establecen en su artículo 17 que “Los sindicatos regionales, provinciales, intercomarcales o comarcales -en su defecto- e insulares constituyen la organización a partir de la cual se forman las organizaciones que integran la CS de CCOO: federaciones, confederaciones y uniones. En estos sindicatos se agrupan las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo y, en general, el conjunto de afiliados y afiliadas de su ámbito.”

No obstante, las propias asimetrías de extensión geográfica, masa poblacional y distribución afiliativa de las Confederaciones de Nacionalidad y de las Federaciones territoriales ha hecho que las fórmulas de vertebración hayan sido diferentes: La condición de CCAA uniprovincial de Madrid (y, evidentemente, otras CCAA de menor población y “masa crítica”), el nivel de concentración de “masa crítica” en CCAA como Catalunya y Valencia en la provincia de cabecera (80% y 60%), la fuerte dispersión y baja “masa crítica por provincia” en CCAA como las Castillas... todos estos elementos hacen que la concepción de las Uniones Provinciales y Sindicatos Provinciales en Andalucía, mucho más cercana a la concepción estatutaria y política original, no sea del todo compartida. De modo similar, sucede a nivel de federaciones territoriales, cuya articulación originaria se conceptualizó a través de Sindicatos Provinciales, Intercomarcales o Insulares, pero que de facto han adoptado la articulación que han entendido más acorde o posible con su propia realidad y la evolución de la misma. En el caso de COMFIA-CCOO Andalucía, tanto por una cuestión de concepción como de realidad organizativa, difícilmente podemos concebirnos de forma distinta a una federación de sindicatos provinciales.

Resultaría conveniente, dicho lo anterior, que a nivel confederal y como reflexión genérica, se analizase si en un entorno de previsible atomización de la negociación colectiva (que recaería en un altísimo porcentaje en ámbitos provinciales), en el que apostamos sindicalmente por el “sindicalismo de proximidad” (es decir, por adelgazar las estructuras superiores y dotar de recursos a las que realizan la extensión afiliativa o electoral) y en el que se están planteando con casi total seguridad procesos de fusiones federales que arrojarán sumas de “masa crítica” afiliativa y de delegados/as, si en ese entorno, como indicamos, no sería justamente necesaria la existencia de sindicatos provinciales con un nivel de estructuración adecuado, para cumplir funciones que difícilmente puede cubrir otra estructura:

- Ser “el padre y la madre” de muchos delegados y delegadas de personal de empresas de ámbito provincial (80% de aquellas en las que hemos celebrado elecciones, reiteramos) y/o de sectores o secciones sindicales no vertebradas o desconexas geográficamente.
- Desarrollar una importante función de asesoramiento, apoyo, sostenimiento y cuidado de la RLT de las empresas, especialmente en momentos de dificultad.
- De facto, configura los equipos de extensión y de atención sindical en los ámbitos de cada provincia, a veces de forma unipersonal.
- Es el principal ámbito de organización, coordinación y cohesión del conjunto de las diferentes representaciones, tanto secciones sindicales como delegados/as de personal, sectores y empresas. Contribuye con ello a una visión federal fundamental para el conjunto.
- Es el actor principal en la promoción de la movilización y en la organización de la acción sindical en las distintas empresas, en coordinación con la federación territorial, las agrupaciones y las secciones sindicales.
- Es la herramienta que ayuda a la optimización de los recursos materiales y humanos.
- Cumple un papel político fundamental en los ámbitos orgánicos, que se puede antojar vital si se acometen fusiones federativas y pretendemos extender el “modelo COMFIA”, generando un tramado adecuado.

## LO QUE SOMOS

Afiliación

Elecciones sindicales

**Modelo organizativo**

Introducción

**Estructuración**

Política afiliativa

## Estructuración

Nuestra estructura organizativa está definida en el III Congreso de COMFIA-A (Noviembre de 2008) y en los Estatutos de COMFIA, delimitando la federación con una estructura territorial en cuanto a competencias y órganos de dirección, en la que la Federación de Andalucía y los sindicatos provinciales son los garantes del agrupamiento, cohesión, vertebración y solidaridad entre todos los trabajadores y trabajadoras del sector.

Igualmente, en dichos documentos se definen las estructuras sectoriales de las que se dota la Federación de Andalucía (agrupaciones), coherentes con las existentes a nivel estatal, así como la apuesta tanto por la constitución e impulso de las secciones sindicales de empresa como por su vertebración territorial (autonómica y provincial).

Partiendo de dicha concepción, en la que existe un alto nivel de transversalidad e interrelación entre la Federación y los Sindicatos Provinciales, las estructuras sectoriales (de nuestros ámbitos y estatales) y las secciones sindicales (de ámbitos provinciales o autonómicos y de empresa), el papel del equipo de trabajo de la Federación debe ser optimizar la capacidad del conjunto de la organización para abordar objetivos estratégicos definidos en el presente Informe de Gestión.

## Coordinadoras sectoriales

### Coordinadora de Sector Financiero

Como indicamos, en COMFIA-CCOO Andalucía tenemos actualmente constituidas la Agrupación de Ahorro y la de Banca, no así la de Rurales. No obstante, el proceso de reconversión y reestructuración del sector, así como otras circunstancias, han provocado que el papel de coordinación en dichos sectores se haya desarrollado en los últimos tiempos principalmente desde el ámbito federal, diluyéndose además las diferencias sectoriales por la conversión en Banco del sector de Ahorro.

Estando prevista la constitución a nivel estatal de una única Agrupación que al menos incluya los actuales sectores de Banca y Ahorro, consideramos necesario anticipar en nuestro ámbito un mecanismo de coordinación hasta que se produzca dicha constitución, creando una Coordinadora de Sector Financiero en base a los siguientes criterios:

- El/la responsable de la Coordinadora, elegido por la Ejecutiva de COMFIA Andalucía.
- Hasta un máximo de 3 personas elegidas por la Ejecutiva de COMFIA Andalucía.
- 1 persona a propuesta de cada una de las 3 Agrupaciones sectoriales (Banca, Ahorro, Rurales).
- 1 persona a propuesta de cada una de las 10 principales secciones sindicales por afiliación del sector financiero (sin distinción de subsector)

Sus funciones, en la medida en que no entren en contradicción con las de las agrupaciones constituidas, serán coordinar la aplicación en su ámbito la política sindical aprobada por los órganos de dirección de COMFIA-CCOO Andalucía y de COMFIA-CCOO, coordinar el Desarrollo y consolidación de las secciones sindicales de su ámbito de actuación y la homogeneización en él de la acción sindical, recoger y elaborar la documentación que los órganos de dirección de COMFIA-CCOO Andalucía precise de ellas, y promover la participación de los afiliados y afiliadas en la actividad cotidiana del sindicato.

### **Coordinadora de Servicios Administrativos**

Se creará igualmente la Coordinadora de Servicios Administrativos, en base a los siguientes criterios:

- El/la responsable de la Coordinadora, elegido por la Ejecutiva de COMFIA Andalucía.
- Hasta un máximo de 5 personas elegidas por la Ejecutiva de COMFIA Andalucía.
- 1 persona a propuesta de la Agrupación de TICs.
- 1 persona a propuesta de cada uno de los dos principales sindicatos provinciales por afiliación en servicios administrativos.
- 1 persona a propuesta de cada una de las 2 principales secciones sindicales por afiliación constituidas en el conjunto de los servicios administrativos en Andalucía.

Sus funciones serán coordinar la aplicación en su ámbito la política sindical aprobada por los órganos de dirección de COMFIA-CCOO Andalucía y de COMFIA-CCOO, coordinar el Desarrollo y consolidación de las secciones sindicales de su ámbito de actuación y la homogeneización en él de la acción sindical, recoger y elaborar la documentación que los órganos de dirección de COMFIA-CCOO Andalucía precise de ellas, y promover la participación de los afiliados y afiliadas en la actividad cotidiana del sindicato.



## LO QUE SOMOS

Afiliación

Elecciones sindicales

Modelo organizativo

Introducción  
Estructuración  
Política afiliativa

### Política afiliativa

***Sin perjuicio de remitirnos a las Ponencias de organizaciones superiores en esta materia, la tendencia afiliativa que hemos analizado en el bloque anterior nos lleva a fijar como máxima prioridad la ejecución de un Plan integral de afiliación que tenga en cuenta los siguientes epígrafes:***

- Establecimiento de objetivos de afiliación, sobre el análisis de los sectores y segmentos con potencialidad de crecimiento, vinculando objetivos a los votos obtenidos en elecciones sindicales, en la forma siguiente:
- Estos objetivos se determinarían para cada empresa y provincia, siempre que la circunscripción donde se hayan celebrado elecciones supere 20 personas en el censo, adaptando el sindicato provincial y la agrupación/sección sindical el criterio general para la determinación de los objetivos particulares.
- Mejora sustancial de la gestión de impagados, marcando como objetivo del conjunto de la organización el contacto efectivo con el 100% de los impagados por parte de las secciones sindicales y/o los sindicatos provinciales en los 15 primeros días desde el primer impago y la grabación inmediata de dicha gestión en Gestel.
- Mecanismos para incrementar el nivel de motivación de los delegados/as en el ofrecimiento de la afiliación.
- Difusión entre delegados de la importancia estratégica de la afiliación y, especialmente, aportación de herramientas y habilidades para ello: Módulo específico de afiliación para delegados inserto en el Curso de Calidad.
- Poner en marcha una política específica para la afiliación de los delegados/as no afiliados (utilizando principalmente la Formación Sindical como herramienta) y de personas no afiliadas que han ido en nuestras listas.
- Incrementar, a través del Plan de Comunicación Interna, el nivel de herramientas y conocimiento que de la organización y sus planteamientos tienen los delegados/as.
- Efectuar un seguimiento, en coordinación con los Sindicatos Provinciales, Agrupaciones y Secciones Sindicales, del nivel de actividad sindical y, particularmente, de visitas a centros de trabajo por cada empresa y circunscripción.
- Mecanismos de seguimiento periódico del trabajo en materia de altas y bajas.
- Plan de mantenimiento de la afiliación tras la extinción de contrato (prejubilaciones, desempleo).
- Potenciar la Formación para el Empleo, las Políticas de Igualdad y la Salud Laboral como herramientas al servicio de los delegados y secciones sindicales.
- Propiciar a nivel federal el análisis y criterios de interpretación de los establecidos con carácter general por la Confederación en materia de cuotas, en el caso de los sectores de mayor precariedad y bajos salarios, y de los "prejubilados".



**Personas que han integrado  
la Comisión Ejecutiva de  
COMFIA CCOO Andalucía  
2008-2012**

Alicia Domínguez Pérez  
Amelia Bellerín Pérez  
Ana Gutiérrez Fernández  
Ana María Barral Fernández  
Ángeles Acién Fernández  
Antonia González Vicario  
Antonio Hidalgo De La Rosa  
Antonio Luís Rocha Luján  
Antonio Miguel Molina Medina  
Begoña López Pérez  
Concepción Fernández Martínez  
Dolores Fisac Jiménez D Galanes  
Elio Galindo Perejón  
Emilio Ramos Rodríguez  
Felix Morales Serrano  
Francisca Medina Expósito  
Francisco De La Torre Pertegal  
Francisco Javier Báez Contreras  
Guillermo Perdigonés Gallimo  
Ignacio Bescos Gil  
Inmaculada Rojano Ramos  
Iñigo José Vicente Herrero  
Isabel Frejo Bolado  
Isabel Gil Delgado  
Isabel Lara Hidalgo  
José Antonio Frejo Bolado  
José Carlos González Lorente  
José Fernando Gallego Fiestas  
José Luis Almeida Gómez  
José Luis Cid Jiménez  
José Luis López Galdón  
José María De La Hoz Arroyo  
José Marti Jordan  
José Rafael Navarro Castillo

José Segura Bernal  
José Zamorano González  
Juan Antonio Hernández Arauz  
Juan Carlos Liébana Segura  
Juan Carlos Ramos González  
Juan Guerrero Castro  
Juan Pedro González Fernández  
Julio Jesús Fernández Sánchez  
Luis Avilés Bermúdez  
Lydia González Delgado  
M. Dolores Sánchez Lafuente Gemar  
Manuel González Castillo  
Manuel Obel Pérez  
María Ángeles López Delgado  
María Del Carmen Guerrero Ramírez  
María Dolores Pérez Rivero  
María Isabel Díaz Sevilla  
María Isabel Gallego Fiestas  
María José Pérez De Castro  
María Oliva Caballero Olmo  
Marina Parejo García  
Marisa Meléndez Luque  
Marta Henche Nieto  
Matías Iglesias Casquero  
Miguel Hurtado Quirós  
Pedro Torrebejano Balbín  
Rafael A. Manjón Mostazo  
Rafael Paladini Turullols  
Ramón Toledano Díaz  
Regla Menchón Alcaide  
Robledo González Oliva  
Salvador Gutiérrez Rodríguez  
Silvia Vázquez Chávez  
Vicente Rodríguez Carracedo