



**2º Congreso COMFIA-CCOO**  
**10-12 de Mayo 2006**

**Las Palmas de Gran Canaria**

**EN LA EMPRESA**  
**CON VISION**  
**GLOBAL**

**INFORME BALANCE**  
**RESUMEN**

## Una primera aproximación

Vertebramos intereses.

Fortalecimiento de nuestro modelo organizativo.

Un sindicato en la red.

Institucional.

Algunas reflexiones para concluir.

- 1. Nuestro mayor volumen de actividad  
bascula hacia los sectores emergentes**
- 2. Equipos de trabajo.**

## Una primera aproximación

Cada 4 años evaluamos nuestro trabajo. Cada 4 años nos felicitamos y examinamos los logros obtenidos, y así nos motivamos para la consecución de nuevos objetivos. Pero, lo que es más importante aún, cada 4 años examinamos las razones de nuestros fracasos para superar nuestros errores y mejorar nuestra actuación. Una gimnasia de mejora continua que nos mantiene en forma.

Es para mí, en nombre de la Ejecutiva Federal saliente, y en el mío propio, poder presentar a éste II Congreso de COMFIA un balance tan exitoso, fruto del esfuerzo y dedicación de cientos de hombres y mujeres que, desde los diferentes ámbitos de nuestra organización, hacen posible que COMFIA sea la 1ª fuerza sindical de los sectores donde trabaja, que nuestra afiliación siga creciendo y que satisfagamos, a través de la negociación colectiva, las aspiraciones de los más de un millón de hombres y mujeres a los que representamos.

En las páginas de este prolijo informe, pretendo reflejar la actividad de COMFIA en los diferentes campos de nuestra actividad. La negociación colectiva, la defensa de la Salud, la lucha por la igualdad y la actividad de nuestras Agrupaciones sectoriales, la afiliación y las elecciones sindicales, la comunicación, interna y externa, y los medios de comunicación, nuestra actividad internacional, nuestra preocupación por la formación continua y la sindical, el excelente estado de nuestras finanzas. En fin, nuestro trabajo día a día.

He intentado plasmar en este informe-balance nuestros más significativos logros. Es posible, desde luego no era esa mi intención, que haya olvidado alguno de ellos o que no le haya dado la suficiente importancia. Sin duda el debate contribuirá a sacarlos a la luz mejorando el presente informe.

Para facilitar el mismo, me he permitido situar las que para mí son las claves fundamentales. Sin menoscabo de la lectura completa del informe-balance esta primera aproximación puede considerarse un resumen del mismo.

## Vertebramos intereses

Cada vez que firmamos un convenio sectorial o un pacto de empresa eso es lo que hacemos. Es más, esa es la razón fundamental por las que nos votan los trabajadores y trabajadoras, para que solucionemos sus problemas.

Nuestra Federación actualmente gestiona más de 100 convenios sectoriales de diferentes ámbitos y un sinnúmero, aún no los tenemos inventariados todos, de convenios o pactos de empresa. La negociación de los mismos absorbe mucha de las energías de nuestras

federaciones y agrupaciones. Hoy podemos decir que no hay ningún convenio que lleve más de 2 años sin renovarse.

Pero no sólo fortalecemos la negociación colectiva manteniendo un buen ritmo en la negociación de los convenios, también mejoramos claramente sus contenidos: cambios en el sistema retributivo, subiendo los sueldos-tabla, reducción de jornada, conciliación de la vida laboral y familiar, formación continua (planes agrupados), .. Los diferentes ANC han tenido gran relevancia en esa mejora de los contenidos a la que aludo.

Impulsamos la perspectiva de género tanto en la elaboración de plataformas como en el contenido de los convenios, el papel de la Secretaría de la Mujer ha sido determinante.

Creamos nuevos convenios que nos permiten agrupar intereses más homogéneos ampliando su ámbito geográfico, tal es el caso del I Convenio de Gestión y Mediación Inmobiliaria, y el de los Servicios de Prevención Ajenos actualmente en sus primeros pasos.

Articulamos la negociación colectiva. Cada vez son más las empresas que tienen algún tipo de negociación complementaria. En algunos casos, el sector asegurador, por ejemplo, el convenio sectorial posibilita una amplia y rica negociación en la empresa, donde se han abordado reclasificaciones profesionales, mejoras salariales (fondos de pensiones incluidos) y de jornada, y actualmente se promueven políticas de igualdad y la negociación de los sistemas de incentivos. En otros, en las TIC, la negociación en las grandes empresas es la mejor palanca para mejorar el convenio sectorial. Si hoy existe alguna posibilidad de adecuar el convenio a la realidad es gracias a los convenios o acuerdos de empresas que venimos firmando en los últimos años. Aunque parezca paradójico, incluso en el Telemarketing, con un convenio aún por desarrollar, la negociación de los sistemas de incentivos en las empresas comienza a percibirse por los trabajadores y trabajadoras como una forma cierta de mejorar su poder adquisitivo. No podemos cerrar este inventario sin hacer referencia a la importancia creciente que en Banca tiene este capítulo, y recordar la que siempre ha tenido en Ahorro y Rurales y que han servido para mejorar notablemente las condiciones de convenio.

En todos estos sectores, la negociación se articula desde el sector y fortalece su negociación colectiva. Sin embargo, no es así en los Servicios Administrativos. No es que no exista negociación en la empresa, sino que, en la mayoría de los casos, es opaca al sindicato al estar controlada aún por los comités de empresa. Sus éxitos no son extrapolables, no sirven para introducir dinámicas de mejora en el sector. En el próximo mandato debemos llenar este vacío.

Por último, no quisiera cerrar este capítulo sin hacer mención al notable éxito conseguido en el conflicto del correo electrónico. La sentencia del TC contra el BBVA abre las puertas al e-sindicato, a la negociación, desde una posición ventajosa, de los derechos sindicales ligados a las tecnologías de la información y la comunicación. Aunque, esta batalla no ha hecho más que empezar, ya existen acuerdos, en Seguros y el sector de las TIC, que señalan el camino por el que todos debemos transitar para hacer del sindicato, de COMFIA, un instrumento útil a los trabajadores y trabajadoras.



## Fortalecimiento de nuestro modelo organizativo.

Somos la primera fuerza sindical en los sectores con negociación colectiva vertebrada. En Banca, Ahorro, Rurales, Seguros, TIC, Telemarketing, ... no sólo ganamos globalmente sino prácticamente en todas las CC.AA.

Así ocurre en Catalunya, Madrid, Andalucía, País Valenciano, Euskadi, Castilla La Mancha, ...

Los datos recogidos en los cuadros y gráficos de EE.SS. hablan por sí solos. Sobran las palabras.

Somos, junto con la Federación Minerometalúrgica, la organización confederal que más diferencia de delegados con UGT aporta. Además hemos mejorado ostensiblemente nuestra diferencia con el segundo Sindicato, pasando de una diferencia de 1.700 en el I Congreso a la actual de 2.300 con que acudimos a este II Congreso.

En el terreno afiliativo el balance es igualmente satisfactorio. Mantenemos un ritmo de crecimiento afiliativo de un 8% de media anual, hemos pasado de 62.121 (datos UAR a 30.06.2001) a 86.131 (datos UAR 31.12.2005). La mayoría de las CC.AA. están por encima de la media, sobresaliendo Castilla La Mancha con un 15%, mientras que las que aún están aún por debajo como Madrid y Galicia, están creciendo por encima de ese 8% de crecimiento medio anual por lo que, estoy segura, superarán en este próximo mandato las medias estatales.

Sin embargo, con ser buenos estos resultados, están por debajo del crecimiento de algunas federaciones de la Confederación como pueden ser FECOMA (10,3%) y FECOHT (8,9%) que crecen más rápidamente que nosotros.

En otros capítulos del balance de afiliación los resultados son sencillamente excelentes.

Si uno de los problemas más graves a los que se enfrenta la Confederación es al mantenimiento de la afiliación, la que denominamos tasa de rotación que se sitúa confederalmente en un 78%, nuestra tasa es tan sólo de un 53%. Se producen nuevas afiliaciones, pero no somos capaces de retenerla. La tasa confederal de bajas en relación a las altas se sitúa en el 78%, en Comfia esta tasa es sólo del 53%, el más bajo nivel de rotación de toda la Confederación.

Otro tanto sucede con el crecimiento de la afiliación en relación al género o a la edad. Las de COMFIA son las mayores tasas de crecimiento en mujeres y jóvenes.

En el caso de las mujeres es del 9% y en el caso de los jóvenes, según datos a 31.12.2005 y sólo para menores de 30 años, el crecimiento de COMFIA es del 120% en relación a una media confederal del 110 %, siendo COMFIA la primera en crecimiento y la segunda la FCT con un 115% de crecimiento

Cabe también señalar que nuestra Federación tiene las dos Secciones Sindicales de mayor afiliación de la Confederación: La Caixa y Santander.

Nuestro crecimiento afiliativo es fruto de diversos factores. Por un lado, el acercamiento de otras organizaciones sindicales que han acabado integrándose en COMFIA. Tal es el caso de compañeros y compañeras provenientes de la UGT-Galicia y organizaciones sindicales como ASICC de CajaMar y el AMI.

Por otro como consecuencia de nuestro trabajo diario y del reconocimiento que de él realizan los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores. El fulgurante desarrollo sindical en MAPFRE en el que contamos con más del 90% de la representación sindical y casi un 13% de afiliación sobre plantilla en algo menos de 5 años de actividad, pasando de 108 afiliados/as a 31.12.2000, a los 1.208 actuales, dice bien a las claras que nuestra apuesta por construir desde el inicio una Sección Sindical Estatal está refrendada por el éxito.

Esta es otra de las características de nuestro modelo al que hemos dado un fuerte impulso en estos últimos 4 años. En el sector de Seguros, en Banca, Ahorro, Rurales,..., el trabajo sindical se desarrolla a través de Secciones Sindicales Estatales, habiendo desaparecido los Comités Intercentros existentes o las mesas de diálogo social como referentes de la actividad sindical.

En el subsector de Mutuas aún este tránsito no está ultimado con notables dificultades en algunas mutuas. Igualmente estamos impulsando este proceso en sectores como Telemarketing y TIC, donde en los últimos años hemos constituido Secciones Sindicales Estatales en las grandes empresas, Atos-Origin, Getronics, EDS, Cap Gemini, Sitel, Qalytel, Teletceh, Unitono, etc.

Esta apuesta organizativa está desarrollándose con éxito gracias al apoyo inestimable de las Federaciones de CC.AA.

El ritmo con el que actualmente se avanza en esa dirección nada tiene que ver con el ritmo lento de maduración y de convencimiento con el que se desarrolló ese paso, vital para nuestro crecimiento, en los sectores tradicionales de Banca y Ahorro y que duró cerca de 15 años.

Si queremos mejorar nuestros ratios de afiliación en los nuevos sectores y mejorar nuestra capacidad de intervención en las negociaciones de empresa, cada vez más numerosas, tenemos que acortar los tiempos y conseguir, con espíritu constructivo y buen hacer, superar las pequeñas disfunciones que las características del proceso y la inexperiencia de estas nuevas organizaciones a veces producen.

El I Congreso definió a nuestra Federación como una organización de Federaciones de CC.AA. Es esta configuración organizativa la que nos permite la consecución de los objetivos federales. Nos presentamos a este II Congreso habiendo cerrado nuestro mapa organizativo con la constitución de la Federación de Extremadura, la única que nos faltaba.

Como una muestra más de su consolidación y madurez organizativa, muchas de ellas han abordado, sin sobresaltos, la sustitución de sus Secretarios Generales, dirigentes históricos que contribuyeron con su participación a su nacimiento y desarrollo y, con él, al de la propia Federación Estatal. Siete de las 17 CC.AA. han renovado a su Secretario General: País Valenciano, Euskadi, Castilla León, Galicia, Aragón, Illes y Cantabria.



La Formación sindical es otra de las claves para implementar nuestro modelo, aporta a los nuevos delegados y delegadas los criterios con los que funciona COMFIA, ayudando a un mejor conocimiento y comprensión de nuestra organización

Los contenidos principales han sido:

- CURSO BÁSICO DEL DELEGADO
- CALIDAD Y SERVICIO DEL DELEGADO
- CURSO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
- TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN
- TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN
- CURSO BÁSICO DE P.R.L.

Elaboramos nuestros propios Materiales Formativos: Por un lado se han abordado adaptaciones del Curso de Calidad y Servicio del Delegado acercándolo al área clave de la Afiliación y modificando el material formativo que ya teníamos.

Merece especial atención la colaboración desarrollada por la Secretaría de Formación y la de la Mujer en el “curso estrella” de este mandato, el Curso de Igualdad de Oportunidades que pretende sensibilizar a toda la organización sobre la necesidad de abordar los temas de Igualdad desde todos los ámbitos.

Por último, todo este esfuerzo de formación sindical no sería posible si, paralelamente, no seguimos invirtiendo en la herramienta básica, la formación de formadores, hombres y mujeres cualificados para impartir la formación específica que genera nuestra organización.

- \* 12 personas en el Grupo de Formadores y Formadoras de Andalucía,
- \* 15 personas en el Grupo de Formadores y Formadoras de Cataluña
- \* 21 personas en el Grupo de Formadores y Formadoras de Madrid
- \* 14 personas en el Grupo de Formadoras en Igualdad de Oportunidades

El resultado de todo ello es que hemos ampliado el número de hombres y mujeres que han pasado por los cursos organizados por COMFIA. Durante este período hemos formado 5.558 personas de las 2.421 eran mujeres, el 43,56%, y 3.137 hombres, el 56,44%. Todo ello sin contar con los cursos organizados desde las Uniones y Confederaciones a los que han asistido nuestros delegados y delegadas.

## Un sindicato en la red.

Además de la enorme trascendencia que la sentencia del TC sobre el correo electrónico, la nueva web COMFIA.INFO que nació en el pasado Congreso en diciembre del 2001, ha mantenido una constante y creciente presencia que se cifra en la actualidad en más de 4.000 subscriptores. Por su diverso contenido y constante actualización se ha convertido en referente de las noticias más importantes al servicio del trabajo sindical de las CCOO, como también para medios de comunicación, técnicos, estudiosos y miembros de una

amplia gama de entidades del mundo de la información, informática, responsabilidad social...

La página COMFIA.NET, una de las pioneras en el mundo sindical, ha ido convirtiéndose en un sitio web integrador de las diversas organizaciones territoriales y de empresa de la Federación, así como un referente en el mundo virtual. Nuestra web es la primera referencia en el buscador Google si buscamos, por ejemplo, por oficinas y despachos: más de 160.000 visitas/ 840.000 páginas(en ambas webs)!. Gracias a la explotación de los datos que nos proporciona la web, podemos acciones informativas en determinados sectores. Podemos saber que son los trabajadores de los sectores de telemarketing y de oficinas y despachos quienes más usan nuestra web y que hoy ya, se afilian casi tantos trabajadores a través de la web como en los locales del Sindicato: 1.070 personas en el último año.

## Institucional

Una vez más, se repite cíclicamente, ha habido intentos de “tirios y troyanos” de reformar la legislación que afecta a las Cajas de Ahorro: la Ley financiera. Nuestra firme posición en contra de que las cuotas participativas adquirieran en dicha Ley derechos políticos y las gestiones realizadas con los grupos parlamentarios y las acciones jurídicas posteriores dieron como resultado una Ley que refuerza el papel social de las Cajas de Ahorro y su actual configuración societaria, sin cambiar su actual estatus jurídico.

Merece la pena recordar la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo que estimó el Recurso de COMFIA, anulando la parte de la regulación más negativa contenida en el Real Decreto sobre Cuotas Participativas de las Cajas de Ahorro que establecía como requisito indispensable el acuerdo del sindicato de cuota partícipes en los supuestos de supresión del derecho de suscripción preferente y de amortización anticipada de las cuotas. Con ella limamos una de las aristas que no pudimos solventar en las negociaciones sobre la ley.

El otro gran bloque de nuestra acción institucional tiene que ver con los trabajos en torno a la Responsabilidad Social Corporativa en los, de manera muy especial el responsable de la Federación de Andalucía, José Carlos González ha desarrollado una gran actividad que deberá encontrar el espacio que se merece en nuestra actividad sindical futura.

Sin ánimo de exhaustividad relacionamos algunas de las actividades en las que hemos estado inmersos en esta materia: la edición del Boletín RSC de COMFIA, nuestra participación en la elaboración del Código de Compromiso Social de El Monte, nuestra participación en los debates sobre la Guía de Responsabilidad Social Corporativa de AENOR, la organización de las Jornadas sobre RSC EN Cajas de Ahorro celebradas en Sevilla en Mayo, nuestra colaboración en otras jornadas y eventos relacionados con el tema tanto dentro del Sindicato como fuera de él, la participación de una persona de COMFIA en el Grupo mundial de desarrollo de la norma ISO sobre RSC...





## Algunas reflexiones para concluir

### 1. Nuestro mayor volumen de actividad bascula hacia los sectores emergentes:

La inmensa mayoría de los convenios que negociamos corresponde a sectores desestructurados, sin organización. De los 93 convenios sectoriales, tan sólo 6 corresponden a los sectores clásicos (sector financiero de banca, ahorro y seguros), 3 a sectores emergentes (Telemarketing, Ingenierías y TIC), es decir, sectores donde tenemos organización, aunque su fortaleza varía bastante de los primeros a los segundos.

En la Formación continua pasa algo parecido. Casi el 75% del presupuesto administrado pertenece a los nuevos sectores. En concreto el 30% al sector financiero, el 30% los sectores de Servicios a empresas y el resto los llamados servicios administrativos

Aunque la trascendencia social de nuestra Asesoría jurídica y su altísimo nivel profesional se mida por conflictos de la talla de la Sentencia de las cuotas participativas y la del correo electrónico, la inmensa mayoría de las consultas y vistas judiciales se refieren a los sectores más desestructurados.

Igualmente pasa con las EE.SS.. Si atendemos al peso de los delegados elegidos de los sectores más desestructurados, estos son escasamente el 25%, aunque sea un porcentaje en progresivo aumento. El problema, no es tanto el número en términos absolutos sino el esfuerzo para conseguir ese volumen ya que se eligen pocos por cada circunscripción, casi todos delegados de personal, más aún fuera de Madrid y Barcelona, y que, dada la descentralización de las mismas, no siempre podemos organizar adecuadamente los procesos al tener que responder a los preavisos de otros sindicatos. Es tal el esfuerzo que los equipos de extensión los creamos específicamente para estos nuevos sectores.

Igualmente pasa con la atención en sede, etc.

### 2. Como contraposición a lo anterior, nuestra organización aún sigue centrada en los sectores tradicionales cuando suponen una minoría de los colectivos a los que representamos.

Así, mientras los sectores reunidos en lo que llamamos Servicios Administrativos representan sobre plantilla el 35%, en la afiliación son el 12%. Los sectores que podríamos definir de Servicios a las empresas (TIC, Telemarketing, Ingenierías y ETT) son un 20% y llegan al 10%, mientras que el sector financiero, incluyendo a Seguros, son el 31% del total de las plantillas y suponen el 71% de la afiliación.

Sin embargo no es sólo un simple problema numérico. Tiene también una vertiente organizativa. No es sólo más afiliación es más organización. La inmensa mayoría de las personas que dirigen y colaboran en las diferentes áreas de trabajo y niveles de COMFIA son de Banca o de Ahorro.

Sin embargo, es tal el esfuerzo solidario y de promover la participación de todos los sectores federales que el peso de los mismos en el II Congreso no tiene nada que ver con el peso real de cada sector, el siguiente cuadro es bien ilustrativo de ello

Sectores	% delegados II Congreso	% afiliación sobre censo
Banca	31,7%	26%
Ahorro	30,9	22%
Seguros	7,9%	8%
TIC	4,1%	3%
TLMKT	3,7%	6%
ETTs	1,1%	1%
S. Administ.	12,3%	3%
Resto Sectores	8,3%	16%

**Una última nota.** Estas mismas cifras en el Congreso constituyente de COMFIA eran para Banca y Ahorro de 49,2% y 29,3%. Esta evolución marca claramente el mayor peso que en los últimos años ha adquirido el sector de Ahorro en la estructura federal.

### 3. Equipos de trabajo.

Llegados a este punto, quiero hablar sobre el que considero el reto más significativo si queremos desarrollar y mejorar nuestro modelo organizativo. Nuestro crecimiento afiliativo multiplica exponencialmente nuestra actividad sindical: son más delegados que atender, formar y organizar, mejor conocimiento de los sectores y de los problemas y en consecuencia más posibilidades de intervenir, mayor número de problemas que solucionar, demandas, denuncias, etc.

Nuestra política de segmentación ha permitido, mediante la constitución de Agrupaciones sectoriales fortalecer la autoorganización de los nuevos sectores, su capacidad de actuar y solucionar sus problemas sin la necesidad de intervención directa de las estructuras federales que ofrecen tareas de acompañamiento y apoyo.

Sin embargo, por mucho que queramos, en aquellos sectores formados fundamentalmente por Pymes, o existe algún cambio en nuestro actual modelo electoral de manera que se nos permita agrupar EE.SS. o será imposible construir a medio plazo ninguna organización mínimamente autosuficiente. Las estructuras federales y no hablo sólo de la Sede Federal, tienen que atender el día a día de aproximadamente unas 600.000 personas que no tienen capacidad organizativa y dar apoyo y cobertura a las diversas agrupaciones y secciones sindicales.

Los nuevos sectores, poco a poco, van comenzando a aportar personas a los equipos. Sin embargo, esta aportación no supe a la menor aportación que los sectores tradicionales de Banca y Ahorro realizan a las direcciones federales.

La contratación de personas que en su momento puedan ocupar puestos de dirección es una de las posibilidades que ya es una feliz solución en algunas federaciones.

Creo que con estas líneas he ofrecido un panorama suficiente, un fiel retrato de lo que es nuestra organización, hasta donde hemos sido capaces de llevarla en estos 4 años. Sin duda, en el próximo Congreso, nuestro buen hacer convertirá en oportunidades de crecimiento los riesgos futuros.

