

IV Congreso

León, 21 y 22 de Noviembre de 2012



Federación Regional
Servicios Financieros y Administrativos

Castilla y León

PRESENTACIÓN

Transcurridos cuatro años desde que celebramos nuestro anterior Congreso, de nuevo nos encontramos en el momento que nos corresponde valorar el trabajo y la actividad realizada, analizando la evolución que como Federación Regional hemos tenido durante este periodo y a la vez, elegir a los compañeros y compañeras que dirigirán COMFIA CASTILLA Y LEÓN durante los próximos cuatro años.

Hace años iniciamos nuestra andadura con mucha ilusión pero también con cierto grado de incertidumbre y con la duda de si seríamos o no capaces de desarrollar una acción sindical coordinada. Hoy gracias al esfuerzo realizado, podemos decir sin ambigüedades que COMFIA CASTILLA Y LEÓN es una realidad cada vez mas consolidada, con aspectos manifiestamente mejorables, pero con una clara e inequívoca vocación de avanzar en lo organizativo, para poder actuar con mayor energía en la defensa y la denuncia de todo aquello que consideremos injusto.

Siendo conscientes de nuestra realidad, estamos abocados a fortalecer cada vez más a CC.OO. y debemos dotarnos de la mejor estructura posible para mejorar y poder dar respuesta a los diferentes problemas que se nos plantean y defender satisfactoriamente los intereses de nuestros afiliados y afiliadas y de los trabajadores/as en general.

Es hora de realizar un chequeo y de preguntarnos, si tenemos una organización bien diseñada en sus áreas de trabajo, si está bien engrasada en su funcionamiento, si somos eficaces y hemos servido adecuadamente al colectivo que representamos.

Los documentos que os presentamos, no solo pretenden ser un balance que nos permita analizar los objetivos que nos marcamos, si no que persigue ser un punto de arranque para desarrollar mejor el futuro de nuestra Federación.

A todos nos corresponde enriquecerlo, aportando opiniones e ideas que reflejen nuestras inquietudes, nuestras necesidades, nuestras esperanzas, en definitiva nuestros intereses como trabajadores y trabajadoras para seguir construyendo, entre todos, un Sindicato mas fuerte.

SECRETARÍA GENERAL

Buenas tardes a todas y todos:

Salimos del anterior congreso con la crisis iniciada, pero es verdad que ni de lejos adivinábamos hacia donde nos llevaba.

Celebramos este Congreso en un contexto de profunda crisis económico-financiera que ha destruido millones de puestos de trabajo. El colosal fraude mundial que resultaron ser las hipotecas basura, desencadenó el estallido de las burbujas, primero en EE.UU. y después en el resto del mundo y ha puesto en evidencia por agotamiento un ciclo económico que en las últimas décadas ha estado basado en un modelo productivo de crecimiento sin control, totalmente desregulado y de una economía de casino altamente especulativa, que ha abocado en la mayor crisis mundial desde la depresión del 29.

Crisis que se enfrenta desde la Unión Europea, con la complicidad o resignación del Gobierno español, con un determinismo neoliberal que prioriza la reducción del déficit al crecimiento económico; que ha optado por la devaluación de salarios y el recorte en derechos laborales, especialmente el de negociación colectiva, que opta por debilitar al movimiento sindical y reconsiderar las bases del Estado de bienestar, reduciendo sustancialmente el espacio de lo público para ofrecerlo al ámbito privado.

Cada vez está más claro que los llamados mercados, son la excusa perfecta tras la que se esconde los intereses de la oligarquía mundial, que no ha sido elegida democráticamente, en su objetivo de destruir el actual modelo que tanto ha costado construir, influyendo en la pérdida de soberanía popular a través de políticos dóciles y sumisos, con el claro objetivo de instaurar unas sinergias que favorezcan a las grandes corporaciones empresariales y financieras en su afán de repartirse el mundo. Quiero recordaros que las grandes corporaciones controlan el 40% del PIB mundial y las decisiones políticas que se están tomando anuncian que lleguen al 50% en la salida de la crisis.

Esta realidad, esta crisis está contribuyendo a poner al descubierto la fragilidad en la que se encuentra el proyecto Europeo, incapaz de responder de manera eficaz a los problemas derivados del ataque a la moneda única, que están realizando, los especuladores mundiales, que campan a sus anchas contra la deuda de los países de la Europa mediterránea.

Las consecuencias de la crisis y de estas políticas las estamos sufriendo la mayoría de los ciudadanos y ciudadanas de este país, especialmente trabajadores y trabajadoras, en forma de pérdida de empleo, de miedo a perderlo o falta de expectativas para encontrarlo, de rebajas salariales, de imposibilidad de pagar las hipotecas, de desahucios, de incremento de la pobreza y de exclusión social.

Todo ello con unas redes de protección social cada vez más debilitadas: se agotan las prestaciones por desempleo, se restringe el acceso y se deteriora la calidad de la

educación y la sanidad, se paraliza la atención a personas dependientes, se restan derechos a los inmigrantes y así sucesivamente.

En esta situación, la deliberación parlamentaria española, está cada vez más próxima a un parloteo sin sustancia, percibido por la población como un espacio de autopromoción y autosostenimiento de élites alejadas de la ciudadanía cuya función real es dar apoyo y sustento a las decisiones de otros poderes ajenos al control democrático. En términos reales, esta subordinación y complicidad de la política con los mercados es la que está malbaratando la reserva de legitimidad de la democracia y del conjunto de las instituciones.

Por otro lado, dado lo injusto del reparto de los costes de la crisis (por primera vez las rentas de capital superan a las del trabajo), los casos de mala gestión o corrupción en instituciones públicas y privadas y la ausencia de liderazgo político ante esta situación tan compleja, supone una crisis de legitimidad institucional que es el caldo de cultivo de expresiones populistas y xenófobas y que desde el poder se resuelve recortando mas libertades.

Y en este tiempo el sindicato se ha tenido que poner doblemente a prueba. De una parte hemos tenido que responder, desde la propuesta y la movilización, a las políticas regresivas que se han ido aplicando y de otra hemos tenido que ir adecuándonos a las nuevas reglas de juego que los cambios normativos y las actitudes políticas han impuesto en el mercado de trabajo y en el ejercicio de los derechos laborales y sindicales.

Después de seis años de crisis económica en los que el contexto nacional no ha dejado de empeorar, las expectativas de futuro no son mejores, se ha destruido mas de tres millones de empleos y el paro alcanza la inimaginable cifra de cinco millones ochocientos mil desempleados y una clara proyección a que sobrepase los seis millones.

Los trabajadores vivimos un tiempo de grandes incertidumbres, la realidad es muy tozuda y tremendamente cambiante. La reforma laboral no se justifica por la situación del mercado laboral, ni por sus contenidos, que suponen un golpe importante a los equilibrios necesarios en el ámbito de las relaciones laboral, creando mucha inquietud y perjudicando a la tan deseada paz social, que tan buenos resultados nos ha dado, tanto a empresas como a trabajadores. Desde mi punto de vista tenemos dos formas de incidir en estos cambios para poder imponer un reparto equilibrado de los sacrificios y al mismo tiempo superar las graves deficiencias que tenemos, para poder encaminarnos hacia un modelo productivo mas saneado y un modelo social con posibilidades de reforzar la cohesión social entre las personas:

Uno.- Mediante nuestro trabajo en el día a día, eligiendo nuevos delegados, afiliando y negociando Convenios Colectivos en los términos que marca el acuerdo firmado el pasado 25 de Enero entre Patronal y Sindicatos, implementando en los mismos la moderación salarial, la flexibilidad interna como mejor formula para garantizar el empleo, creando un colchón de ajuste en los tiempos malos y la posibilidad de acceder a los beneficios en los tiempos buenos, que junto con el menor uso de la temporalidad no justificada y un menor ajuste del empleo en las fases recesivas, y al mismo tiempo priorizar en la estructura de la negociación sectorial como mejor formula de competitividad de las empresas y garantía de una mayor productividad.

Dos.- Mediante la movilización, sin olvidar que esta no es más que un instrumento que utilizamos para conseguir un fin, un objetivo concreto, que en este caso no es otro que la negociación ante un reforma laboral impuesta y el recorte presupuestario, que nos retrotrae a tiempos de principios del siglo pasado.

En estos momentos y a pesar de que las últimas movilizaciones, incluidas las huelgas generales, aunque yo creo que hemos ganado en la confrontación del discurso y hemos ocupado una parte importante de la centralidad del conflicto social, no hemos conseguido el objetivo que nos marcábamos. Y aquí es donde adquiere una mayor importancia el seguir insistiendo en las mismas, por tres motivos:

Primero: Para ganar más espacio en esta campaña de desprestigio del movimiento sindical, en la que convergen los poderes públicos, económicos y mediáticos, y que nos sitúa como principal enemigo a batir, demostrándoles que seguimos teniendo capacidad de movilización y posibilidad de hacer mella en las decisiones del gobierno.

Segundo: Para conseguir el objetivo que nos marcamos, que no es otro que LA NEGOCIACION, y poder acabar con la imposición, retomando el Dialogo social que tan buenos resultados a dado a lo largo de estos últimos años, aunque siendo conscientes de que nada será igual.

Y Tercero: y no menos importante, por dignidad, porque no podemos permitir que el sacrificio de muchos compañeros que pagaron sus reivindicaciones con la cárcel e incluso algunos con sus vidas, para poder conseguir los derechos que alcanzamos, se volatilicen de un plumazo.

Desde mi punto de vista, la única salida realista para minimizar la erosión económica y social que nos saque de la recesión, sería la relajación del calendario del Plan de Estabilidad y Crecimiento de la Union Europea que junto con un Gran Pacto de Estado para el empleo y la cohesión social, que podría ir en la línea que propone nuestra organización, e incentivando al mismo tiempo políticas de inversión para impulsar la actividad económica, solo esto podrían sacar a este país de esta situación y poder iniciar un camino justo de salida a la crisis.

Ya en el interno deciros que:

Somos una federación con pocos recursos económicos, nueve provincias diferenciadas y desiguales en cuanto a población activa de los sectores que representamos y numero de empresa a atender, sean estas con representación o blancas y con distintas posibilidades reales de atención a nuestros afiliados, no obstante el trabajo de estos cuatro años ha posibilitado que crezcamos en general en cuanto a numero de delegados y afiliación y de una u otra manera tengamos locales con atención sindical en todas y cada una de ellas.

Una vez terminado el III congreso, y con las conclusiones que en el se determinaron, la dirección y los equipos responsables de las diferentes estructuras territoriales, sectoriales y las propias secciones sindicales, hemos estado volcados en defender al máximo las condiciones de los trabajadores y trabajadoras y todo esto en un entorno muy adverso y con una prioridad clara, defender del empleo.

Para ello se desarrollo un plan de trabajo de cara a afrontar nuestro trabajo diario desde el punto de vista de nuestra representación en las empresas y aumento de la afiliación, que fue aprobado en el primer consejo regionalmente del 2007, dando resultados no homogéneos, como veremos en la presentación que a continuación hará la Secretaria de Organización. Pero que en todo caso ha hecho posible que seamos, por primera vez, el sindico mas representativo en Castilla y León con 484 delegados y una diferencia con UGT de 7 delegados y tengamos al cierre del mes de octubre 4452 afiliados, 739 mas que al cierre del anterior congreso y todo esto a pesar de la que nos esta cayendo.

A continuación haré un relato de la situación de nuestras provincias:

ÁVILA:

Tenemos por primera vez una sede en la Unión Provincial, con atención sindical esporádica o bajo demanda y con un responsable, Luis Fuentetaja y el apoyo de José Luis Hernández, seguirá necesitando apoyo desde la federación, pero se da un paso muy importante a futuro.

Creemos en afiliación y representación.

BURGOS:

Se constituye por primera vez el Sindicato Provincial, al frente del mismo, Yolanda Bajo, con ejecutiva estable para afrontar el trabajo diario y la atención sindical diaria.

Creemos en afiliación y representación.

Se ha hecho un buen trabajo disminuyendo la diferencia con UGT, pero tenemos que seguir mejorando, no me cabe duda que esta nueva situación contribuirá a ello. Enhorabuena.

LEÓN:

Con sindicato Provincial constituido, se renueva secretaria general con Fernando Trigueros y con ejecutiva estable para afrontar el futuro y atención sindical diaria.

Creemos en afiliación y es justo reconocer que se sitúa como la provincia con mayor número de afiliados.

Creemos significativamente en representación.

Sindicato Provincial estable para afrontar el futuro y muy buen trabajo en estos últimos cuatro años con José Antonio Martínez Villanueva al frente.

Se abre muy recientemente sede en Ponferrada, debido al aumento de afiliación y empresas en la zona, atendida principalmente por compañeras de Telemarketing.

PALENCIA:

Responsable Agustín González, se incorporan compañeros de CEISS (Luis Miguel y María Jesús), se garantiza atención sindical a futuro prácticamente diaria.

Mantenemos la afiliación y la representación.

Buen trabajo, aunque debemos mejorar a futuro.

SALAMANCA:

Con sindicato Provincial constituido, secretario Pedro Gómez Monge, con ejecutiva estable para afrontar el futuro y atención sindical diaria.

Mantenemos afiliación y una buena representación.

IV Congreso 21 Y 22 de Noviembre de 2012

Sindicato Provincial estable para afrontar el futuro, y buen trabajo en estos cuatro años, aunque debemos mejorar algunos ratios en afiliación y representación, existe una deriva clara hacia sindicatos amarillos.

SEGOVIA:

Sindicato Provincial constituido, secretario Francisco Álvarez con ejecutiva estable y atención sindical diaria.

Mantenemos afiliación y representación.

Futuro incierto por relevo generacional, deberemos trabajar en ello.

Buen trabajo en estos cuatro años.

SORIA:

Sindicato Provincial constituido, se renueva la secretaria general y la ejecutiva, secretario Francisco Javier Rodrigo Gomez con ejecutiva estable y atención sindical diaria, por primera vez compromiso de atención sindical estable y atención a empresas blancas.

Se mantiene afiliación y representación, estoy seguro que el nuevo equipo mejorara los resultados. Enhorabuena y a por todas.

VALLADOLID :

Responsable Jesús Fernando López Vaquero y con equipo estable.

Atención sindical diaria.

Se mejora significativamente la afiliación y la representación.

Buen trabajo, aunque al tratarse de la provincia con mayor numero de empresas y trabajadores habrá que trabajar para incorporar a mas compañeros para poder atender las necesidades.

ZAMORA:

Responsable José Fraile, y equipo estable.

Atención sindical diaria

Mejoramos en afiliación y justo reconocer que tiene el porcentaje de representación mas alto en COMFIA Castilla y León, 44,6%.

Muy buen trabajo.

Como habéis oído en el correlato, por primera vez tenemos equipos estables en todas las provincias para afrontar el trabajo diario, situación que aunque debamos trabajar y mejorar a futuro, me llena de orgullo y agradecimiento hacia todos los compañeros que deciden dar un paso mas haya de su representación, así se construye mas y mejor sindicato.

SECTORES:

El sector financiero por su volumen y trascendencia nos ha exigido durante esta etapa una atención especial, la grave situación en términos de reestructuración del sector nos obligaba y obliga a dar respuestas con formulas mas imaginativas que las utilizadas hasta entonces, con una prioridad clara, mantener el mayor numero de empleos posibles.

Hasta ahora y desde mi punto de vista, esto en mayor o menor medida lo hemos conseguido. No obstante y como cada vez es mas complicado buscar vías de acuerdos donde se garantice el máximo empleo en el sector, pues es clara la disminución de su capacidad instalada, debemos buscar y encontrar nuevos nichos de empleo para estos compañeros. Este sector como empresas, a pesar de la situación actual, es fuerte, con una gran implantación a nivel global y podría dar soluciones a una parte importante de nuestro sistema productivo como son las PYMES, potenciandolas para su salida al exterior y dando viabilidad a sus problemas y deficiencias, creando nuevos nichos de empleo en las TIC, CONTAC CENTER y lo que nosotros definimos como Servicios Administrativos, propuesta esta de nuestro Secretario General Federal y en la que yo creo que deberíamos ahondar.

BANCA:

En los bancos en general, en parte debido al control que el regulador ha venido ejerciendo desde la crisis de los 90, la situación no ha sido alarmante y a pesar de la reestructuración en algunas entidades, como Popular con Castilla y la reciente incorporación del Pastor, entidades con especial incidencia en esta comunidad, se han conseguido acuerdos con salidas ordenadas que hasta el momento no han producido grandes problemas.

Por primera vez se producen compras por subasta de entidades del sector de ahorro, BBVA compra UNIN y Sabadell la CAM obligandonos a buscar soluciones nuevas, se producen acuerdos con formulas distintas que garantizan el máximo empleo posible y estable. No puedo por menos que dar mi enhorabuena a los compañeros que han hecho esto posible.

AHORRO:

Al contrario que en banca, la falta de control de los supervisores, comunidades autónomas y banco de España, así como las pésima gestión de sus directivos y consejos de administración, junto con la clara intención de muchos intereses económicos, de acabar con las cajas, las han abocado a muchas de ellas a una situación limite poniendo en peligro su viabilidad y con ello el empleo de miles de trabajadores.

Desde Comfia siempre hemos defendido la Naturaleza Jurídica de estas instituciones centenarias y el modelo de empresa, fuertemente arraigado e implantado entre la población, siendo en parte un ejemplo de responsabilidad social a través de su obra social que se proyectaba a través de parte de sus beneficios por valor de 2.300 millones de euros anuales para realizar obras benéfico-sociales, cantidades de difícil reposición a futuro y que no tardaremos mucho en notar, sobre todo en el medio rural.

En Comfia debemos felicitarnos por el trabajo realizado en este sector. Exigimos a las empresas proyectos claros, viables y con visión de futuro siendo capaces de buscar acuerdos que han evitado la salida masiva de compañeros a través de EREs que incluían prejubilaciones, traslados y bajas incentivadas, que se han demostrado como herramientas muy eficaces dentro de la coyuntura actual que estamos todavía atravesando, ya que a nadie se nos escapa que este tipo de soluciones son muy ventajosas si las comparamos con lo que esta ocurriendo en otros sectores del país.

En Castilla y León se ha producido una pérdida de empleo en el sector de 1.104 puestos de trabajo, distribuidos de la siguiente forma:

Caja de Burgos, integrada en Banca Cívica y recientemente en Caixa 125 prejubilaciones, 9 bajas voluntarias y 49 traslados a otras regiones.

Caja Segovia integrada en Bankia 70 prejubilaciones, 3 bajas voluntarias y 25 traslados a otras regiones, principalmente Madrid.

Caja de Ávila integrada en Bankia 128 prejubilaciones, 15 bajas voluntarias y 78 traslados a otras regiones, principalmente Madrid.

Caja España Salamanca y Soria 533 prejubilaciones, 9 bajas voluntarias.

Caja Circulo de Burgos integrada en Caja-3. 53 prejubilaciones.

Dada la situación actual de este sector, donde se ha producido un traslado a entidades bancarias puras, no parece inadecuado decir que en corto plazo desaparecerá o será residual, con un riesgo claro de pérdida de convenio propio.

RURALES:

Las cooperativas de Crédito, debido a su menor tamaño y especialización, están pasando la crisis sin demasiado protagonismo público, pero están inmersas al igual que el resto en procesos de concentración.

En nuestra comunidad se lleva a cabo la fusión de Caja Rural de Burgos con Caja Rural de Segovia y la de Fuentepelayo que afortunadamente, al menos a día hoy, no ha producido a penas pérdida de empleo.

Se produce la fusión de Cajamar con Caja Rural del Duero, que conlleva la desaparición de esta última y posteriormente con Ruralcaja y otras de menor tamaño, dando lugar a la creación de Cajas Rurales Reunidas, la mayor cooperativa de crédito a nivel nacional, se posibilita un gran acuerdo de empleo que implica salida de compañeros de forma no traumática.

En este apartado quiero hacer especial mención a los compañeros Miguel Ángel Romero, responsable de Rurales y en especial a Jesús Ruiz por su buena labor y dedicación al sector que ha posibilitado que seamos por primera vez el sindicato más representativo en Castilla y León, y espero que a pesar de las dificultades podamos contar con su apoyo en el futuro.

SEGUROS:

Las grandes compañías, con alguna excepción, siguen en su lógica de fusiones y ajustes perramente con cierre de centros, externalización de departamentos y subcontratación a través de agentes, afectando de forma clara al empleo. Se producen despidos de trabajadores aplicando causas económicas, organizativas y de producción en pequeña escala donde más allá de mejorar las indemnizaciones no somos capaces de llegar a acuerdos.

En las Mutuas están cogiendo cada vez más protagonismo por los cambios legislativos en la gestión de la incapacidad temporal. En estas empresas sujetas a gestión privada pero a la vez dependientes de la seguridad social, los trabajadores están sufriendo la dicotomía que en la práctica les supone ser gestionados con criterios de

rentabilidad privados y al mismo tiempo, obligados por los tribunales, asumir rebajas salariales dictadas por el gobierno para todos los funcionarios en contra de su Convenio Colectivo.

En los Servicios de Prevención Ajenos después de haber conseguido unificar un convenio propio, estamos asistiendo a un momento de claro enfrentamiento con la patronal ante su pretensión de quitar derechos y rebajar salarios.

En mediación, al menos en nuestra comunidad no hemos detectado movimiento ni pérdida de empleo significativa.

CONTAC CENTER:

Una vez superados los conflictos por la deslocalización de estas empresas y firmado el convenio colectivo, toca organizar el sindicato dentro de estas, cuestión nada fácil por motivos diversos y diferenciados.

En Castilla y León seguimos siendo mayoritarios, pero perdemos representación, con un claro aumento de sindicatos minoritarios.

En afiliación a pesa de la situación, la tendencia es positiva, aunque el porcentaje sobre trabajadores del sector es todavía muy pequeño.

Tendremos que tener una atención preferente a este sector buscando junto a las secciones sindicales, soluciones para cambiar esta tendencia en representación y planes concretos de afiliación.

Por otro lado me gustaría hacer un reconocimiento a los y las compañeras de este sector, por su implicación en las estructuras federales y su labor dentro de las mismas, posibilitando su extensión en otros sectores de Comfia.

INGENIERAS:

Sector en clara evolución positiva y con muchas posibilidades en la región, mantiene una representación de más del 60%, por lo que animo a estos compañeros a seguir en esta senda.

TIC:

Se detecta un progresivo deterioro de las relaciones laborales, por el interés de las grandes empresas en desregularizar las condiciones de sus trabajadores/as como fórmula de competitividad, habrá que seguir trabajando para posibilitar la renovación del convenio colectivo.

Sector con una representación del 57,10% en Castilla y León y con grandes perspectivas de futuro, se constituirá una coordinadora durante el próximo mandato, capaz de dar respuestas a los retos que se presenten en el sector.

SERVICIOS ADMINISTRATIVOS:

Nos encontramos ante un sector diverso y muy disperso en nuestra comunidad, a los que la crisis está afectando con una especial virulencia, compuesto con multitud de pequeñas empresas, lo que dificulta enormemente nuestro trabajo. No obstante durante

estos últimos años hemos conseguido ser el sindicato mas representativo, gracias a la labor y buen hacer de muchos de vosotros que nos ha permitido conocer mas de cerca sus necesidades y nos permite elaborar un mapa cada vez mas exacto del numero de empresas y trabajadores/as a representar.

FORMACIÓN

Destacar que las perspectivas de futuro de estas actividades formativas se ven seriamente comprometidas porque el recorte presupuestario en muchos casos de más del 60 % de los presupuestos generales, esto conlleva la desaparición de muchos programas así como las severas restricciones de actividad y empleo de FOREM con el notorio perjuicio a toda la organización en lo que la Formación significa como fuente de ingresos y presencia en la mejora del empleo.

A pesar de esta situación la necesidad de la formación en estos tiempos de incertidumbre se hace más indispensable, deberemos reforzar el presupuesto de esta secretaria para poder llegar incluso a la formación a la carta, personalizada, individualizada y casi instantánea para que detectada la necesidad se pueda poner remedio del modo más rápido y eficaz posible. Es tiempo de retos y esto nos obliga a tener una mayor y mejor capacidad de reorientar la actividad formativa para atender las necesidades de la organización y de las personas que la componemos, como mejor formula para buscar, encontrar y conseguir el éxito.

Este capitulo, asi como los de Negociacion Colectiva, Salud Laboral e igualdad, los teneis detallados a fondo en el resto del informe, por lo que no voy hacer mencion a ellos, pero si recomendaros su lectura.

Y por ultimo no puedo acabar este informe sin hacer un reconociendo a todos y cada uno de los delegados y delegadas que forman parte de esta federación que represento, a los Secretarios y Responsables provinciales, a los componentes de la Comisión Ejecutiva, especialmente a los miembros del Secretariado, con una alusión preferente a José Centellas, Miguel Angel Alonso, por su lealtad y buen hacer.

Sin todos vosotros hubiera sido imposible afrontar este mandato y llegar a ser mas y mejor sindicato en nuestro territorio. Es un honor y estoy orgulloso de representaros.

No obstante debemos reivindicar nuestra Acción Sindical como mejor forma de trabajar por un mundo mejor donde vivir.

Nada más y MUCHAS GRACIAS.

Jesús Olivar Gómez
Secretario General

INFORME SECRETARIA ACCION SINDICAL

Durante el periodo comprendido entre Noviembre de 2008 (fecha del último congreso) y Noviembre de 2012 se han abierto las siguientes mesas de negociación de convenios y acuerdos, con los siguientes resultados:

Convenios y Acuerdos negociados durante 2008:

Oficinas y Despachos:

- Of. Y Despachos de Burgos. (Firmado)
- Of. Y Despachos de León. (En negociación, pendiente año 2003.)
- Of. Y Despachos de Palencia. (Firmado)
- Of. Y Despachos de Zamora. (Firmado)

Cruz Roja:

- Soria. (Firmado)
- Segovia. (Firmado)

Convenios y Acuerdos negociados durante 2009:

Oficinas y Despachos:

- Of. Y Despachos de Salamanca. (Firmado.)
- Of. Y Despachos de Soria. (Firmado. Nuevo.)
- Of. Y Despachos de León. (Pendiente año 2003.)

Cruz Roja:

- Cruz Roja Oficina Autonómica en Castilla y León. (Firmado.)

Severiano Gestión (Gestión archivos Hospitales.):

- León. (Firmado.)
- Palencia. (Firmado.)

Cesvimap. (Empresa Ingeniería grupo Mapfre.):

- Ávila. Negociado acuerdo para los dos centros existentes en Ávila, por el que los trabajadores disfrutaran de los mismos beneficios sociales y horario que en el convenio de Mapfre. (Firmado.)

Convenios y Acuerdos negociados durante 2010:

Oficinas y Despachos:

- Of. Y Despachos de Salamanca. (Firmado.)
- Of. Y Despachos de Ávila. (.Pendiente.)
- Of. Y Despachos de León. (Pendiente 2003.)

- Severiano Gestión (Gestión archivos Hospitales.):

- León. (Firmado.)

Convenios y Acuerdos negociados durante 2011:

Oficinas y Despachos:

- Of. Y Despachos de Ávila. (.Pendiente 2010.Firmado)
- Of. Y Despachos de Segovia. (Firmado.)
- Of. Y Despachos de Zamora. (Firmado.)
- Of. Y Despachos de Valladolid. (Pendiente.)
- Of. Y Despachos de León. (Pendiente 2003.)

Convenios de Empresa.

- Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León (Firmado.)

Convenios y Acuerdos a negociar durante 2012:

Oficinas y Despachos:

- Of. Y Despachos de Palencia. (En Negociación.)
- Of. Y Despachos de Salamanca. (En negociación.)
- Of. Y Despachos de Valladolid. (Pendiente 2011. Firmado.)
- Of. Y Despachos de León. (Pendiente 2003.)

Caritas Diocesanas:

- Segovia. (Prorrogado.)

Cruz Roja:

- Cruz Roja Valladolid. (Firmado.)
- Cruz Roja Soria. (En negociación.)
- Cruz Roja León. (En negociación.)
- Cruz Roja Burgos. (Nuevo. Firmado.)
- Cruz Roja Oficina Autónoma Castilla y León. (Prorrogado.)

Funge: (Fundación General de la Universidad de Valladolid.)

- Valladolid. (Prorrogado.)

Severiano Gestión:

- Salamanca. (En Negociación)
- Valladolid. (Firmado.)

Cesvimap:

- Ávila. Acuerdo extraconvenio que ha vencido el 31-12-2010. (En Negociación.)

Revisiones salariales.

-Actualización de tablas convenios en vigor:

Durante estos años, la revisión salarial en los convenios que contenían esta clausula, Se ha cumplido en tiempo y forma, menos en Of. Y Despachos de Burgos, donde se ha renegociado el convenio con ampliación de vigencia a 2014 y se ha compensado la revisión pendiente mas una subida acorde al II AENC.

PROPUESTAS DE TRABAJO:

Ante la situación difícil y complicada que nos encontramos con las dos últimas Reformas Laborales, nuestro principal objetivo tiene que ser **impedir la destrucción y favorecer el mantenimiento y la creación de EMPLEO**, para conseguirlo seguimos apostando por la **Negociación Colectiva** en todos los ámbitos que podemos y debemos estar, convenios, acuerdos, eres, etc., seguiremos trabajando para la firma del 100% de los convenios dentro del año en que se abra su negociación.

1.-Equipos de atención Sindical (EAS)

Para poner en marcha todo el plan de Acción Sindical, deberemos formar equipos de atención sindical (EAS) capaces de negociar, atender y a la vez extender el sindicato. La coordinación y cohesión de estas redes es fundamental porque van a representar al sindicato, van a ser nuestra presencia en las empresas y en definitiva, van a ser los que continúen manteniendo el prestigio y la valía que COMFIA-CCOO se ha ganado durante todos estos años. En la articulación y creación de esto equipos de atención sindical (EAS) se tendrán en cuenta las pautas siguientes:

- Se organizarán EAS, de carácter sectorial o multisectorial, en todos los ámbitos en los que se considere necesario coordinar las situaciones de negociación o conflicto en las empresas cuando haya una insuficiente presencia organizativa y/o autosuficiencia de las secciones sindicales o agrupaciones autosuficientes.
 - Sus principales funciones se encuadran en el ámbito de la atención y asesoramiento individual y colectivo en la empresa, fundamentalmente en las pymes.
 - Es fundamental la polivalencia de los integrantes de los EAS para poder dar apoyo en las empresas de cualquier sector de la federación.
 - En la conformación de estos EAS se tendrá en cuenta el criterio de federalidad solidaria entre las diferentes estructuras, reforzando las más débiles o carentes de recursos con las que mayores posibilidades tengan.
 - Los EAS seguirán y respetarán las pautas y criterios de negociación colectiva y de acción sindical establecidas federal y sectorialmente.
 - Estos equipos tendrán la dependencia organizativa según el ámbito en el que se configuren.

2.- Debemos poner en valor el **II AENC** ante la nueva reforma laboral, estos cambios legislativos nos obligan a modificar y fortalecer nuestras estrategias, criterios y objetivos para preservar la negociación colectiva sectorial y afrontar la negociación en la empresa de manera coordinada, seguiremos avanzando hacia convenios de ámbito autonómico.

3.- Mantendremos la firmeza de la organización en la negociación de contenidos, a los ya habituales de Salario, Jornada, etc. incrementaremos nuestro esfuerzo en la inclusión y mejora en Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, Acuerdos de Igualdad, seguridad y salud, conversión en empleo estable, comisiones de formación, etc.

4.- Hemos elaborado conjuntamente con la Secretaria de Organización un "PROTOCOLO DE ACTUACION EN CONVENIOS COLECTIVOS Y ACUERDOS DE EMPRESA" ya que, considerando muy importante la negociación y firma de todos ellos, igualmente sabemos que es fundamental el acceso a los mismos por el conjunto de trabajadores, entendiendo que el

desconocimiento de estos acuerdos, en muchos casos da como resultado la inaplicación de los mismos.

5.- Se está trabajando en la identificación de sectores y colectivos de trabajadores carentes de Convenio Colectivo para negociar uno propio si se diesen las condiciones necesarias.

6.- Trabajaremos para la firma de Acuerdos Extraconvenio que puedan incluir o mejorar artículos de sus convenios de referencia.

7.- Nuestro empeño y trabajo van encaminados en la firma de convenios de ámbito territorial, como pueden ser y estamos trabajando en ello los convenios de Oficinas y Despachos para crear un solo convenio para Castilla-León.

8.- Tendremos que realizar una Acción Sindical mas activa en todos los niveles de la organización, identificando y anticipándonos en lo posible a las dificultades y contratiempos que se puedan producir en las empresas, con lo que conseguiremos tratar los asuntos con la antelación suficiente para que las acciones que podamos llevar a cabo sean lo mas satisfactorias posibles.

9.- Dada la problemática laboral surgida con la crisis que estamos sufriendo, seguimos vigilantes en la detección de posibles Expedientes de Regulación de Empleo (ERE), cierres de empresas o cualquier otro tema que pueda afectar a los trabajadores de nuestro ámbito, analizaremos y daremos el trato que corresponda a cada tema y lo que consideramos muy importante y que tenemos que hacer todos es comunicar a esta Federación cualquier problema que surja en las empresas, para actuar lo antes posible, ya que en algunos casos la anticipación es lo que dicta que el resultado sea uno u otro.

SECRETARIA DE LA MUJER



Desde la Secretaria Regional de la mujer de COMFIA-CCOO, Castilla y León, se te informa sobre las actuaciones realizadas y las que están en vía de ejecución.

El objetivo general de esta secretaria es: Promover la Igualdad de derechos entre hombre y mujeres en los ámbitos sindicales, laborales y el resto de ámbitos.

Los objetivos en el ámbito del sindicato:

Dentro del Sindicato: con la coordinación especial de las distintas secretarías como la de Acción Sindical, Organización, Salud Laboral, Formación y Afiliación.

Promover la formación de las Secretarías de la Mujer en Castilla y León.

Acciones:

- Visitas a las distintas Provincias: Se han realizado distintas visitas a Provincias donde en estos momentos se están discutiendo Planes de Igualdad.
- Contacto con las diferentes Secciones Sindicales de las empresas.

Coordinación con la Secretaria de la mujer de la Federación , de la Secretaria de la mujer y Políticas de Igualdad de la Unión de Castilla y León, y el Sindicato Provincial de Salamanca.

Acciones:

- Asistencia a las reuniones del Consejo Regional celebradas trimestralmente en Valladolid.
- Asistencia a las reuniones de Secretarías celebradas en Valladolid.
- Asistencia a las Ejecutivas en el ámbito Provincial y Regional, Salamanca y Valladolid.
- Asistencia a los Plenarios de la Secretaria de la mujer de la Unión , en Valladolid.
- Asistencia a los Plenarios de la Secretaria de la mujer Provincial , en Salamanca.
- Asistencia al Plenario de mujer Federal, en Madrid.
- Asistencia a las reuniones con la Secretaria de la mujer Provincial de Salamanca.
- Asistencia a las distintas reuniones del Consejo Provincial de Salamanca.
- Así como asistencia a las distintas jornadas formativas tales como:
 - Jornadas de “Técnicas Formativas en Salud Laboral”.
 - Jornadas de “Formación sindical”, en la Escuela de San Rafael de Segovia.
 - Jornada sobre “la importancia del desarrollo rural en la frontera hispano-luso como impulsor del desarrollo económico y el empleo en tiempo de crisis”
 - Jornada de “Acción sindical” en Tordesilla.
 - Jornadas “El Sindicato ante la Crisis”.
 - Curso de Calidad en la afiliación para delegados y delegadas de Comfia - CC.OO.
 - Curso de Negociación Colectiva y Políticas de Género.
 - Curso de Técnicas de Comunicación.
 - Jornada “Ampliación de Edad de Jubilación”.
 - Jornada 4 de marzo, “Por el Empleo y la Igualdad de Género”.
 - Curso de Agente de Igualdad de Oportunidades nivel I, II y III.
 - Jornadas sobre “la Reforma Laboral”.
 - Jornada sobre sobre “ Las propuestas para la Igualdad de género en la negociación colectiva”.
 - Jornada de “Políticas de empleo para mujeres y hombres”.

Consolidar un equipo de trabajo.

Como se ha incrementado en Castilla y León, la participación de la mujer en las distintas empresas se pensó en realizar un grupo de trabajo de tal forma que se han designado las y los responsables de Mujer e Igualdad en las distintas Secciones Sindicales:

Sección Sindical de Caja España, Zaragoza Comfia: Dña. MARIA TERESA SERRANO IRACHE.

Sección Sindical del Banco Santander, Valladolid Comfia: Dña. GLORIA CALLEJA ALONSO.

Sección Sindical de Caja Ávila- Caja Madrid, Ávila Comfia: Dña. RAQUEL SANTO TOMAS BLÁZQUEZ.

Sección Sindical de Caja Duero- Caja España, Salamanca Comfia:Dña. LIDIA ALONSO CUECO.

Sección Sindical de La Caixa, León Comfia: Dña. CONCEPCIÓN FERNÁNDEZ ALVAREZ.
Sección Sindical de Transcom, León Comfia: Dña. MARIA JOSÉ GONZÁLEZ ALVAREZ.
Sección Sindical Cruz Roja, Valladolid Comfia: Dña. SONIA VELASCO VÁZQUEZ.
Sección Sindical Popular-Castilla, Salamanca Comfia: D. TOMÁS GARCIA MERINO.
Sección Sindical del BBVA, Palencia Comfia: Dña. BLANCA RUBIO.
Sección Sindical del BBVA, Salamanca Comfia: D. EMILIO SANTODOMINGO ARAUJO.
Sección Sindical de Severiano Gestión, Salamanca Comfia: D. ÁNGEL DE LA MANO.
Sección Sindical de Telemark- León, Comfia: Dña. MARIA JESUS RABANAL.
Sección Sindical de Digitex- León, Comfia: Dña. NOELIA FERNÁNDEZ MATO.
Sección Sindical de Tracsatec, Valladolid Comfia: Dña. BERTA FERNÁNDEZ ORTEGA.
Sección Sindical de Caja España, Valladolid Comfia: D. RICARDO CARPINTERO SÁNCHEZ
Burgos- Comfia: Dña. YOLANDA BAJO.
Zamora- Comfia: Dña. ISABEL MARIA GONZALEZ.
Qualytel- Arvato, Salamanca- Comfia: Dña. YASNAIA SÁNCHEZ SILVA.

Acciones:

- Se promoverá reuniones para realizar un intercambio de tareas y propuestas.
- Se plantea una reuniones de esta Secretaria, con la Secretaria de la mujer Federal de Comfia y de la Unión Regional de CC.OO, en planificación para el próximo año.
- Realizar una revista donde se plasme los cambios efectuados en la última Reforma Laboral, en relación a la Maternidad y Paternidad, excedencias, reducción de jornadas.

Redacción de publicaciones y material.

Acciones:

Se seguirá trabajando para:

- Difundir las noticias, artículos y sentencias importantes, desde la secretaria se mantiene informado a las distintas provincias, secciones sindicales, delegadas y delegados.
- Se supervisa el reparto del material relacionado con la secretaria para que lleguen a todas las provincias y estos puedan difundirlas.
- Envíos y publicación de comunicados del 25 de noviembre, "Día Contra la Violencia de Género"
- Envíos y publicación de comunicado del 8 de marzo, "Día Internacional de la Mujer Trabajadora."
- Difusión de Comunicado de las distintas ayudas autonómicas y nacional relacionadas con la maternidad, paternidad, lactancia, excedencia.
- Publicación de la postal que se realiza todos los años desde esta secretaria tanto para el 25 de noviembre, como el 8 de marzo.
- Se ha logrado concienciar la utilización del lenguaje de Género femenino y masculino, en las distintas comunicaciones y reuniones dentro de nuestra Federación Regional, así como las en las distintas ofertas internas de algunas empresas a nivel de Castilla y León.
- Difusión a todas y todos los compañeros de los cursos de Especialistas de Género y Máster de Género.

Objetivos en el ámbito Laboral:

Programación de Jornadas formativas.

Acciones:

- Jornada sobre la Ley de Igualdad. (en coordinación con la Secretaria de Formación)
- Jornada sobre la Prevención de los Riesgos Laborales de maternidad y Lactancia. (en coordinación con la Secretaria de Formación)

Campaña de Afiliación.

Acciones:

- Realizar a través de esta Secretaria en coordinación con la Secretaria de afiliación un folleto con las razones de porque es importante afiliarse esto con el ánimo de incentivar la afiliación de mujeres y hombres en el ámbito laboral, (en proceso).

- Así como visitas a las distintas empresas de la Región. (en coordinación con la Secretaria de Afiliación)

Estrategia para implantar la Ley de Igualdad en las negociaciones colectivas.

Acciones:

- Vigilancia y asesoramiento de los distintos convenios para la incorporación de las cláusulas de Igualdad y Planes de Igualdad en las empresas, en relación a este punto se han negociado varios Planes de Igualdad que estaban paralizados a nivel nacional y en donde Comfia-CCOO tiene representación tales como:
 - Plan de Igualdad de Transcom, (empresa de Telemarketing), en estos momentos la negociación continua abierta.
 - Plan de Igualdad de Digitex. (empresa de Telemarketing), Firmado y actualmente se implanta en la empresa.
 - Plan de Igualdad de la empresa Tracsatec, Firmado en marzo del 2012.
 - Plan de Igualdad de la empresa Qualytel, (empresa de Telemarketing), Firmado el 24 de julio del 2012.
 - Plan de Igualdad de Caja Ávila- Caja Segovia, no hay información .
- Es importante trabajar en coordinación con las Secretarías de Acción Sindical y estar presentes en las distintas negociaciones de convenios para la incorporación de Cláusulas de Igualdad.
- Se ha participado en las diferentes concentraciones, y/o Asambleas convocadas por el sindicato Provincial, Regional y Estatal.
- Acompañamiento en procesos de violencia de género y acoso sexual por razón de género.

Objetivos fuera del ámbito Laboral:

Actividades

- Se realizo y se seguirá realizando actividades del 25 de noviembre "Día Contra la Violencia de Género". En las distintas provincias de Castilla y León.
- Se ha desarrollado actividades del 8 de marzo "Día Internacional de la Mujer Trabajadora", entrega de material, concentraciones.
- Se realizo el 1er Plenario de la Secretaria de la mujer regional de Castilla y León, celebrado en mayo del 2010, en el cual se presento el protocolo de Salud Laboral elaborado por Comfia, aplicable a las mujeres embarazadas y en estado de lactancia. Con la asistencia de las diferentes responsables de Igualdad de Castilla y León. Y de la compañera Ana Herránz (anterior Secretaria de la Mujer Federal)
- Se llevo a cabo distintas reuniones con la actual Secretaria de la mujer Federal Cristina García, para coordinar la discusión de los PIO de la región.
- Se asesoro a la Sección Sindical Estatal de Qualytel – Arvato, en la negociación del PIO.
- Se participo en representación de la Federación Regional de Comfia, en la clausura de I Jornada Mujeres del Siglo. XXI evento realizado por la Secretaria de la mujer Regional de CC.OO, en Valladolid.
- Se coordino a través de la Secretaria de la mujer de la Unión y del Forem la realización del curso de "Agente de Igualdad de Oportunidades nivel I, II y III" , en donde hubo mucha participación de compañeras y compañeros de las diferentes Provincias de Castilla y León .
- Asistencia a la presentación del PIO de la empresa Froiz, en Valladolid.
- Asistencia a la presentación del PIO de la empresa Qualytel- Arvato, en Madrid.
- Consultas: de Castilla y León tanto de trabajadores/as, del sindicato, delegados/as y de empresas:

Enero-Diciembre 2009	292
Enero-Diciembre 2010	502
Enero-Diciembre 2011	435
Enero-Octubre 2012	303

Un saludo Cordial,
Yasnaia Sánchez Silva.

SECRETARÍA DE FORMACIÓN

INFORME DE GESTIÓN 2008 2012

ANTECEDENTES

El periodo de tiempo del que a continuación se informa, en el área de formación, es el comprendido entre el mes de Diciembre de 2008 y el presente mes de Noviembre de 2012, fechas en las que asumo y desempeño la responsabilidad de la Secretaría de Formación de COMFIA Castilla y León.

El primer hecho destacable es el inicio de la actividad con una orientación proactiva ya que uniendo la formación recibida a través del curso de formador de formadores, con el catálogo disponible dentro del itinerario formativo del Campus COMFIA se inicia la formación sindical de oferta desde la Federación Regional dirigida a Delegados y Cuadros Sindicales.

El resultado del proceso de Formador de Formadores que en un primer estadio incluye a cuatro personas podemos determinar que ha tenido un abanico de opciones equiparables a lo que sucede en la parábola bíblica del sembrador, dispar, pero no por eso desdeñable y sí esperanzadora, más cuando recientemente este proceso se ha visto reforzado con la incorporación de otras dos personas que acaban de terminar el itinerario formativo como nuevos formadores. Esto nos sitúa, en una expectativa de uso y difusión de la formación, como la importante herramienta sindical que es, en primera línea dentro del conjunto de las diferentes Federaciones Regionales de COMFIA.

ACTIVIDAD REALIZADA

En línea con los principios descritos, la actividad formativa sindical se desarrolla en las unidades formativas que se detallan en el cuadro siguiente, en el que cabe destacar la alta valoración que de las mismas perciben los asistentes:

CURSO	NUMERO	ASISTENTES		Valoración
		HOMBRES	MUJERES	
BIENVENIDA	14	58	40	sin/valorar (*)
BASICO	11	63	42	7,85 sobre 10
CALIDAD	3	20	17	8,45 sobre 10
RIESGOS LABORALES	2	31	19	sin/valorar (*)
		172	112	
TOTALES	30	294		

(*) No se valoran estas unidades porque no lo tienen contemplado.

Las actividades de formación dirigidas a cuadros sindicales en este periodo se han centrado en dos seminarios uno en 2011 sobre Inteligencia Emocional con resultado no plenamente satisfactorio, por los contenidos y otro sobre Responsabilidad Social Corporativa realizado en el año 2012, que sí cumplió las expectativas previstas, ambos impartidos a los miembros del Secretariado de la Federación Regional en Velilla y Madrid respectivamente.

En cuanto a la Formación Continúa el trabajo realizado ha sido de presentación de programas anuales y de canalización y resolución de las incidencias surgidas con los gestores de la formación bien internos FOREM Confederal, FOREMCYL o Elogos y similares, destacando a este respecto la magnífica coordinación con la Secretaría de Formación Continua de la Federación Estatal y el resto de instancias de Formación y Empleo de la Organización.

Destacar que las perspectivas de futuro de estas actividades formativas se ven seriamente comprometidas porque el recorte presupuestario en muchos casos de más del 60 % de los presupuestos del año 2011 conlleva la desaparición de muchos programas así como las severas restricciones de actividad y empleo de FOREM con el notorio perjuicio a toda la organización en lo que la Formación significa como fuente de ingresos y presencia en la mejora del empleo.

PERSPECTIVAS DE FUTURO

Con todo lo dicho la necesidad de la formación en estos tiempos de incertidumbre se hace más indispensable, teniendo que llegar incluso a la formación a la carta, personalizada, individualizada y casi instantánea para que detectada la necesidad se pueda poner remedio del modo más rápido y eficaz posible, es tiempo de retos y esto nos obliga a tener una mayor y mejor capacidad de reorientar la actividad formativa para poder mejor atender a las necesidades de la organización y de las personas que la componemos de cara a buscar y conseguir el éxito.

ORGANIZACIÓN, ELECCIONES SINDICALES Y AFILIACION

Los objetivos de CCOO, de nuestra acción sindical, son defender los intereses, proteger los derechos y mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, en la empresa y en la sociedad.

Para conseguir estos objetivos necesitamos dotarnos de las propuestas adecuadas, los mejores medios posibles, las personas mejor preparadas y una estructura mejor organizada. El instrumento necesario y el mejor para estos fines es un sindicato eficaz, representativo, con presencia donde sea necesario, integrado y apoyado por el mayor número de personas posible.

A las secretarías del Área de Organización les corresponde crear, fortalecer, mantener, etc. la estructura y medios del sindicato para posibilitar que la fortaleza de CCOO se traduzca en una mejor Acción Sindical.

La fortaleza de CCOO se mide en afiliados y afiliadas, delegados y delegadas. Es de esta materia prima de la que se extraen los elementos para crear, mantener y mejorar las organizaciones que necesitamos. Desde la fortaleza y buena salud de nuestras organizaciones se puede hacer una mejor Acción Sindical en las empresas y en la sociedad.

En este informe vamos a ver la medida, y necesidades, de nuestra organización y las cifras en las que se traduce el apoyo que, con nuestra acción sindical, conseguimos de los trabajadores y trabajadoras.

- Organizaciones: Provincias, Sectores, Secciones Sindicales, con los delegados y delegadas sindicales que las integran.
- Elecciones sindicales
- Afiliación

Objetivo de todas las secretarías encuadradas en el área de organización:

Poner a disposición del resto de la ejecutiva, de cada una de las secretarías, de las provincias y secciones sindicales los mejores medios para la función que éstas tienen que desarrollar

Provincias:

En este periodo congresual se ha producido un cambio cualitativo en la situación y consolidación de nuestras estructuras provinciales.

Se ha constituido el Sindicato Provincial en Burgos, se ha renovado profundamente la dirección de los Sindicatos Provinciales de León y Soria, renovado y fortalecido la estructura de Ávila y Palencia.

La situación actual nos permite situarnos en una posición favorable para abordar, en un futuro próximo, todas las necesidades de Comfia, de los afiliados y afiliadas, de los delegados y delegadas y del conjunto de los trabajadores en todas las provincias.

Propuestas de trabajo:

- **Ampliar los equipos de trabajo en Ávila, Palencia, y Valladolid.**
- **Reiteramos el documento sobre la atención en las sedes provinciales que establecimos en el congreso anterior.**
- **Establecimiento de planes de acción específicos con los equipos responsables de las provincias, enfocados a tres aspectos: Atención sindical, elecciones sindicales y afiliación.**
- **Enlazar las secretarías de la Federación Regional con los sindicatos provinciales cuando existan responsabilidades comunes.**
- **Hay que aprovechar los medios de los que disponemos para que, con un mejor tratamiento de los datos, se facilite el trabajo en todas las áreas del sindicato.**

Secciones Sindicales:

En Comfia, en todo el estado, hemos establecido como fundamental el fortalecimiento de las Secciones Sindicales de Empresa, en todo su ámbito, tenga la empresa un solo centro de trabajo o miles. Este sistema de trabajo, organizaciones que realicen toda su actividad: Acción Sindical, organizativa, etc. en toda la empresa, de forma coordinada, se ha demostrado un método de éxito, evidente en el sector financiero y previsible en el resto de los sectores.

Propuesta de trabajo:

- Constituir secciones sindicales en empresas de más de 50 trabajadores con elecciones sindicales. Convertir a las secciones sindicales en el elemento principal de organización, participación y comunicación de los afiliados.
- Garantizar las relaciones de los delegados y delegadas con sus secciones sindicales estatales.
- Conseguir el marco geográfico más amplio para las secciones sindicales (El mismo que la empresa: Empresa Estatal, SS.EE. estatal, Empresa Regional, SS.EE. Regional, Empresa provincial, SS.EE. provincial, etc.)
- Consolidar equipos de responsables en el ámbito regional, cuando el ámbito de la empresa sea superior.

Dentro de la sección sindicales, o como su germen, hay que considerar al **Delegado y a la Delegada Sindical**: Son fundamentales en la acción sindical de CC.OO y el principal elemento de la afiliación.

Su presentación, primero, y su acción en la empresa, después, es lo que permite la representación de CC.OO. y es imprescindible para la comunicación de los trabajadores a CC.OO. y de CC.OO. a los trabajadores.

Es un eslabón importante en la negociación colectiva: puede crear y transmitir opinión, en todas las direcciones y de los delegados y delegadas se nutren las organizaciones del sindicato.

Propuesta de trabajo:

- Es imprescindible conseguir, por parte de todas las organizaciones del sindicato, una comunicación fluida con los delegados y delegadas.
- Hay que implicar a los delegados en todos los procesos de negociación y actividad sindical en su empresa: Facilitando la participación en la elaboración de plataformas, trasladándolas a los centros de trabajo y generar una comunicación fluida y constante antes, durante y después de la negociación colectiva.
- Informar periódicamente a los delegados y delegadas de los procesos electorales y resultados, así como de la evolución de la afiliación en su ámbito electoral, en su empresa, en su provincia, en su sector y en el conjunto de la Federación.
- Desde la Federación Regional, los Sindicatos Provinciales, responsables sectoriales, etc., tienen que desarrollar los planes necesarios para reuniones de delegados y convertir al delegado y delegada en el centro de la actividad e información de las campañas de afiliación.
- Información y propuesta constante de Formación, Confederal, de Comfia estatal y específica diseñada por la FR.
- Los territorios tienen que garantizar contactos con los delegados "aislados" de forma periódica, (Tres veces al año). Garantizando que les llegue toda la información de la Sección Sindical, sectorial y confederal.

Sectores:

No vemos necesario trasladar a nuestra región el esquema organizativo de las agrupaciones sectoriales, tal como está establecido en nuestra Federación Estatal.

Adecuado a nuestra situación y en función de nuestras necesidades consideramos suficiente determinar un responsable de sector, normalmente integrado en la Comisión Ejecutiva de la Federación Regional y una coordinación de éste con los responsables territoriales y/o de las secciones sindicales más importantes de cada sector.

En principio dentro de este esquema necesitamos la coordinación en los Sectores Financieros, Telemarketing, Ingenierías y TIC. Serán los responsables de estos sectores los que establezcan sus propios planes de trabajo.

▪ ELECCIONES SINDICALES

El resultado de las elecciones sindicales determina la participación de CCOO en la negociación colectiva: Una mayoría de CCOO en el Sector o en la empresa permite que sean nuestras propuestas las que prevalezcan, en representación mayoritaria de las trabajadoras y trabajadores, si no tenemos la mayoría serán otras opciones las que ocupen ese lugar.

El resultado de las elecciones sindicales, donde ya estamos, traslada la visión que tienen de CCOO los trabajadores y trabajadoras, en todas sus vertientes: La imagen y gestión de nuestros candidatos en la empresa, en el sector y en general. Nos referimos tanto en la gestión de nuestra acción sindical como de nuestra organización.

En el capítulo de elecciones sindicales es donde se han producido los datos más positivos, estamos ganando las elecciones sindicales, hemos elegido más delegados y delegadas, hemos pasado de perder de 72 a ganar por 5, ganamos en cinco provincias, cuando hace cuatro años ganábamos en tres, hemos reducido la diferencia negativa o aumentado la positiva con el segundo sindicato en 6 provincias, precisamente en las que perdíamos hace cuatro años:

Otro dato relevante, que hay que significar es la alta participación en los procesos electorales, en algunos grandes sectores por encima del 90%. Por otro lado el porcentaje del voto de CCOO sobre los censos convocados a las elecciones sindicales es similar al del porcentaje

	Total	CCOO		UGT		OTROS		Dif. Actual	Ccoo/ugt 2012/2008	2008
AVILA	98	33	34%	49	50%	16	16%	-16	-20	4
BURGOS	187	56	30%	75	40%	56	30%	-19	-42	23
LEON	310	136	44%	110	35%	64	21%	26	-1	27
PALENCIA	59	20	34%	22	37%	17	29%	-2	-4	2
SALAMANCA	169	55	33%	53	31%	61	36%	2	5	-3
SEGOVIA	65	23	35%	13	20%	29	45%	10	11	-1
SORIA	34	15	44%	14	41%	5	15%	1	9	-8
VALLADOLID	326	113	35%	116	36%	97	30%	-3	-17	14
ZAMORA	74	33	45%	27	36%	14	19%	6	-13	19
CyL	1322	484	37%	479	36%	359	27%	5		77
nov-08	1237	434	35%	506	41%	97	24%		-72	

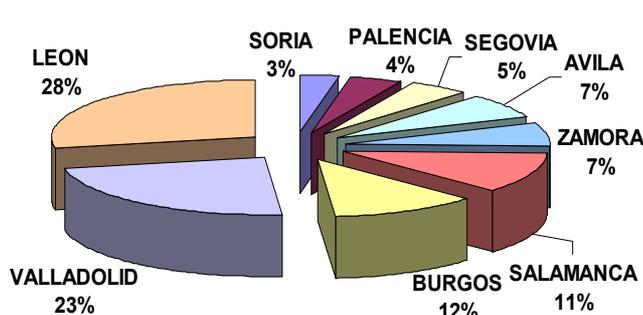
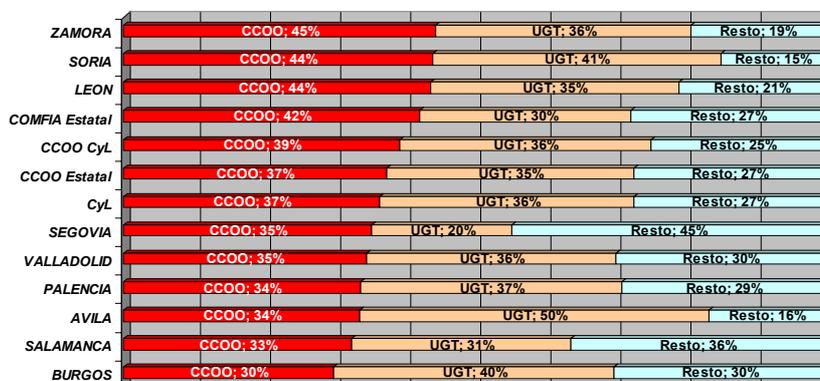
recibido por el partido político que nos gobierna con mayoría absoluta. Teniendo en cuenta que nosotros tenemos que buscar candidatos puerta a puerta en muchos casos.

Hemos elegido 85 delegados y delegadas más en 462 procesos electorales, de 437 en el anterior periodo congresual, a pesar del descenso de procesos electorales en Banca. Se produce un descenso de delegados 27 de UGT, los otros sindicatos aumentan 62 y tenemos 50 delegados y delegadas más en CCOO.

Es importante, a la hora de conocer nuestra medidas, compararnos con nuestro entorno: Nuestra Federación Estatal, con un 42.34%, es la cuarta con mejor porcentaje de representación,

de once, y la que más diferencia obtiene con UGT, en porcentaje y delegados. En nuestra comunidad, la Unión Sindical de Castilla y León, con un 39.47% de representación, es la sexta región con mejor porcentaje. Nuestro porcentaje de representación está a menos de un punto de la media del conjunto de nuestra Confederación. Hace cuatro años estábamos a dos puntos y medio.

En todas las provincias se supera el 30%, en el anterior congreso dos estaban por debajo. Por encima de todas las referencias se supera el 40% en Soria, León y destaca Zamora con el mejor índice de representación de Comfia CCOO.



De los 484 delegados y delegadas de CC.OO. 249 se eligen en Valladolid y León, menos de una cuarta parte en Salamanca y Burgos y el otro 25% en el resto de provincias.

EESS por volumen de la empresa y otros sindicatos.

Es dispar la situación en cuanto al número de electores: En los centros electorales de menos de 250 personas, ganamos claramente: en los que se **elige 1 y 3**, somos mayoritarios en los **comités de 5** superando en más de 15% a UGT y en los **comités de 9** hay una mínima diferencia negativa.

Menos de 250 tr.	Total	CCOO			UGT					
	1033	411	40%	361	35%					
	29	46	45	24	33	33	12	38		
	CGT	CSIF	CSICA	C.C.	FITC	INDEP.	USO	OTROS		

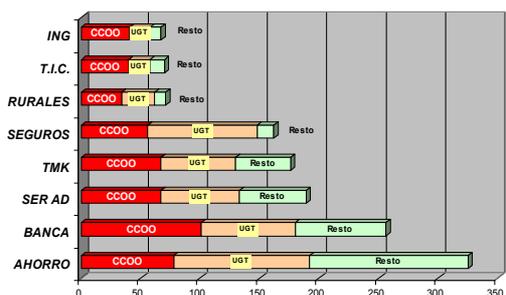
Más de 250 tr.	Total	CCOO			UGT					
	289	73	25%	118	41%					
	15	8	49	2	7	17				
	CGT	CSIF	CSICA	C.C.	USO	OTROS				

Hay 12 empresas que tienen 18 centros electorales entre 250 y 500 personas. En éstos obtenemos el 14%. Es en este grupo donde se concentran los peores resultados de ahorro, seguros y telemarketing.

Perdemos en los cuatro comités de 17, donde obtenemos el 22%. Y es magnifico el resultado en las tres plataformas de TMK de más de 750 personas, donde obtenemos el 55% de la representación.

Sectores.

Ganamos en Banca, Rurales, Ingenierías, Servicios Administrativos, TIC y Telemarketing. Hace 4 años solo ganábamos en tres. Hay datos evidentes de que la situación electoral en los dos sectores donde estamos en negativo, ahorro y seguros, no será la misma en la renovación de los procesos.



	Total	CCOO		cco-ugt	UGT		Resto	
AHORRO	325	77	24,0%	-36	115	35,1%	133	40,9%
Diferencia	10	-3	-1,4%	-1	0	-1,4%	13	2,0%
nov-08	315	80	25,4%	-35	115	36,5%	120	38,1%

En ahorro, el mapa electoral para dentro de dos años, no tendrá nada que ver con el actual, de hecho, según los criterios de nuestra federación el Sector Financiero fusionará los sectores de ahorro, banca y rurales.

La situación crítica en el sector del Ahorro, a la que le han conducido y que puede suponer

	Total	CCOO		cco-ugt	UGT		Resto	
BANCA	256	101	39,5%	22	79	30,9%	76	29,7%
Diferencia	-28	-15	-1,4%	-6	-9	-0,1%	-4	1,5%
nov-08	284	116	40,8%	28	88	31,0%	80	28,2%

su fin, ha convivido con el dato positivo del aumento de afiliación en dos de los tres grandes grupos de cajas fusionadas, Caja Burgos-Caixa y Segovia y Avila en Bankia. Es de suponer que en lo poco que quede, esta nueva afiliación tenga incidencia en un resultado electoral diferente, en la antigua Caja Burgos y Caja Avila, donde más afiliación se está produciendo, UGT nos gana por más de 20 delegados.

	Total	CCOO		cco-ugt	UGT		Resto	
RURALES	71	34	47,9%	6	28	39,4%	9	12,7%
Diferencia	6	11	12,5%	18	-7	-14,4%	2	2,0%
nov-08	65	23	35,4%	-12	35	53,8%	7	10,8%

En Banca la situación electoral es positiva, a pesar de la reducción de centros, que ha afectado más a

	Total	CCOO		cco-ugt	UGT		Resto	
SEGUROS	163	55	34%	-36	92	57%	16	10%
Diferencia	29	11	1,7%	-2	14	-1,4%	4	-1,0%
nov-08	134	44	32,8%	-34	78	58,2%	12	9,0%

CCOO.

En las Cajas Rurales es donde se ha producido el vuelco más significativo, por la gestión en la Cajas Rurales Unidas.

2/3 de lo que UGT nos lleva en seguros se renueva el próximo año, ya hay datos que avalan que no se va a repetir.

	Total	CCOO		ccoo-ugt	UGT		Resto	
ING	69	41	59%	24	17	25%	11	16%
Diferencia	-7	10	18,1%	20	-10	-12,1%	-3	-3,0%
nov-08	72	31	43,1%	4	27	37,5%	14	19,4%

La situación en ingenierías es excepcional, con una representación cercana al 60%. Lo significamos por el auge que está

tomando el sector.

	Total	CCOO		ccoo-ugt	UGT		Resto	
T.I.C.	70	40	57,1%	22	18	25,7%	12	17,1%
Diferencia	15	16	13,5%	26	-10	-25,2%	9	12,0%
nov-08	55	24	43,6%	-4	28	50,9%	3	5,5%

Una situación paralela en evolución, representación y auge, se está produciendo en las TIC.

En TMK es donde más están cambiando las cosas, seguimos siendo el sindicato mayoritario, pero con menor representación, hemos duplicado en este proceso el total de delegados y delegadas elegidas, pero como dato negativo es donde más han crecido otros sindicatos, 42 de los 58 totales. Este crecimiento se lo reparten entre cuatro sindicatos. Todos los años son importantes en TMK pero el próximo es de los que más y es cuando renovamos nuestro

	Total	CCOO		ccoo-ugt	UGT		Resto	
TMK	177	67	38,1%	4	64	35,8%	46	26,1%
Diferencia	80	16	-14,5%	-5	22	-7,5%	42	22,0%
nov-08	97	51	52,6%	9	42	43,3%	4	4,1%

peor resultado, Lindorff (Reintegra) en Valladolid, y el mejor, en Teleperformance en Ponferrada.

En Servicios Administrativos se ha producido la evolución más positiva; UGT ha tenido su mayor descenso de delegados, 27 de los 29 que ha perdido. Este sector engloba todo lo demás de

	Total	CCOO		ccoo-ugt	UGT		Resto	
SER AD	191	69	36%	1	66	35%	56	29%
Diferencia	-26	4	5,2%	29	-27	-8,3%	-1	3,0%
nov-08	215	65	30,2%	-28	93	43,3%	57	26,5%

asociaciones, sindicatos, fundaciones, etc.

Comfia, que es mucho y muy heterogéneo, incluye por ejemplo, ONGs, notarías y registro, Oficinas y despachos, ETTs,

EMPRESAS

IV Congreso 21 Y 22 de Noviembre de 2012

	Censos	Afilia.	%	Deleg.	CCOO	%
Censos entre 100 y 500	5131		6%	160	82	51%
Entre 250 y 500	3603	584	16%	149	61	41%
Entre 500 y 1000	3895	220	6%	139	47	34%
Mas de 1000	11728	2312	20%	517	165	32%
TOTAL DE más de 100	24357	3421	14%	965	355	37%
	38%	77%		73%	73%	
CON REPRESENTACIÓN DE CCOO	19826	3392	17%	897	355	40%
36 EMPRESAS	31%	76%		68%	73%	

De 8341 empresas en total hay 58 empresas con más de 100 personas, este grupo, con más de 1000 centros, tiene el 38% del total de la plantilla; tenemos el 77% de los afiliados y afiliadas; se eligen el 73% de los delegados y delegadas totales y de CCOO, obteniendo el 37% de la representación.

No tenemos representación en 22 de las 58. En las 36 que tenemos está el 76% del total de la afiliación, eligen al 68% de los delegados y el 73% de los de CCOO. Tenemos un 40% de representación.

En el grupo de empresas entre 100 y 250, tenemos un nivel de representación óptimo, pero un índice de afiliación bajo. En 17 de las 34 no hay representación de CCOO.

	Censos	Afilia.	%	Deleg.	ccoo	%
CCOO US .	174	123	71%	14	14	100%
RURAL SORIA	200	40	20%	9	4	44%
PELAYO	195	22	11%	10	6	60%
BANKINTER	151	18	12%	1	1	100%
RURAL ZAMORA	269	15	6%	15	7	47%
ALTEN SOLU.	109	11	10%	9	9	100%
ATOS ORIGIN	187	9	5%	10	3	30%
OUTSOURCING	103	8	8%	8	2	25%
INDRA.	104	8	8%	5	5	100%
CARITAS	131	7	5%	9	4	44%
RURAL SALAMANCA	189	7	4%	9	4	44%
INCOSA	135	6	4%	3	2	67%
FRATERNIDAD	136	6	4%	11	6	55%
INZAMAC, SA	134	5	4%	8	6	75%
FUNGE	183	4	2%			
FREMAP	169	3	2%	9	2	22%
INICIA .	120	3	3%	1		
CENTRO REG. SER. AV	172	3	2%			
ASEPEYO	132	2	2%	10	2	20%
IBERMUTUAMUR	167	2	1%	10	5	50%
RURAL DE BURGOS	180	2	1%	9		
SUENO TOTAL S.L.U.	138	1	1%			
G.M.V. SIS. P. TEC.DE MADRID.	107					
FUND.ESCU. DE CR.	108					
LINGOTES ESP.	108					
GLOBALIA .	114					
OUTSERVICO UT. SER.	117					

IV Congreso 21 Y 22 de Noviembre de 2012

ATLAS SER. EMPR.	128					
TELVENT G. SER. .	130					
FUNDACION CARTIF	135					
AGE. DE INVER. Y SER.	143					
DIANA PROMOCION,	177					
CETELEM GESTION,	186					
DIGITEL DOCU.	200					
Entre 100 y 250	5131	305	6%	160	82	51%

	Censos	Afilia.	%	Deleg.	ccoo	%
CAIXAGALICIA	270	179	66%	13	11	85%
BANESTO	452	184	41%	33	15	45%
SABADELL	247	75	30%	17	5	29%
C RURALES U	365	108	30%	24	18	75%
TRAGSATEC	322	21	7%	13	9	69%
REINTEGRA .	300	6	2%	16		
ING. DE SOFT.	294	4	1%			
GRU- ANTOLIN	286	3	1%			
ATENTO	490	4	1%	13	3	23%
FUND. INVE. Y D	309					
UGT	268			20		
Entre 250 y 500	3603	584	16%	149	61	41%

En el siguiente grupo de empresas obtenemos una clara diferencia favorable, destacando el resultado de Novacaixa Galicia, Cajas Rurales Unidas y Tragsatec. La representación es positiva, pero hay 4 empresas, con 1200 personas, sin representación sindical.

	Censos	Afilia.	%	Deleg.	ccoo	%
TELEPERFOR.	800	82	10%	21	14	67%
MAPFRE	798	60	8%	39	14	36%
CRUZ ROJA	782	40	5%	40	16	40%
TELEMARK	887	35	4%	17	3	18%
C. CIRCULO	628	3	0%	22		
Entre 500 y 1000	3895	220	6%	139	47	34%

En las 5 empresas que tienen entre 500 y 1000 se obtiene un buen nivel de representación en Teleperformance y Cruz Roja, mantiene un buen resultado en el Grupo de Empresas de Mapfre, al incluir los centros de Cesvimap de Ávila. Pero se produce la peor situación, por el volumen de la empresa, en Caja Círculo. Tenemos unos de los niveles de afiliación más bajos del grupo de empresas de más de 100.

	Censos	Afilia.	%	Deleg.	CCOO	%
BANKIA	1200	389	32%	73	26	36%
POPULAR	1050	303	29%	69	29	42%
CAIXABAK	1370	389	28%	63	12	19%
BBVA	1118	317	28%	61	26	43%
SANTANDER	1200	327	27%	64	19	30%
QUALYTEL	1366	164	12%	28	11	39%
CEISS	3414	364	11%	129	23	18%
DIGITEX	1010	59	6%	30	19	63%
Mas de 1000	11728	2312	20%	517	165	32%

Tenemos en la región 8 empresas de más de 1000 personas, el resultado electoral en éstas es equilibrado, con el relevante resultado de Digitex, en Burgos y León, seguido del BBVA, Popular y Qualytel. En este grupo de empresas con el 18% del censo total de Comfia se eligen el 40% del total de delegados, tenemos el 34% de los delegados y delegadas de CCOO y más del 50% de todos nuestros afiliados.

IV Congreso 21 Y 22 de Noviembre de 2012

En el grupo de empresas de menos 100 trabajadores, con elecciones sindicales obtenemos un resultado aceptable, con un índice de afiliación positivo.

	Censos	Afiliación	%	Deleg.	CCOO	%
Menos de 100 personas con EESS	3905	793	20%	353	129	37%
ETTs y Entid. Relig.	7000					
Menos de 5 personas	14296	218				
Blancas (más de 5 sin elecciones)	14942	22			2800 en empresas de más de 100 personas	

Empresas Blancas

Es uno de los campos de trabajo en los próximos años, en cuanto a elecciones sindicales: De las más de 1000 empresas blancas, unas 100 superan los 50 trabajadores,

Como es habitual en el capítulo de extensión en empresas blancas se elaborará un plan anual, en función de los datos de cada año, pero aplicando nuevos criterios, que en estos momentos estamos discutiendo: Priorizando la afiliación y teniendo en cuenta los nuevos escenarios de negociación colectiva.

En los cuadros siguientes se indica la distribución provincial y número de las plantillas de lo que denominamos Empresas blancas y se traslada una radiografía de los datos en conjunto, por sectores y por provincias. Los censos son los facilitados por la Seguridad Social a primeros de año.

		CyL	AVIL	BURG	LEON	PALE	SALA	SEGO	SORI	VALL	ZAMO
TOTAL	CENSOS	64551	3531	9569	13262	3702	8433	3168	1803	17931	3152
	AFILIACION	4454	214	532	1109	206	604	321	200	1038	230
	DELEGADOS	484	33	56	136	20	55	23	15	113	33
	VOTOS	7273	397	628	2362	228	957	957	175	1280	289
	CON EESS	28313	1611	3664	7952	1152	4073	1272	685	6621	1283
	>5 TR(BLANCAS)	21942	1071	3817	2831	1558	2612	941	531	7735	846
	<5 TR	14296	849	2088	2479	992	1748	955	587	3575	1023
AHORRO	CENSOS	7715	730	1633	1586	406	1020	570	201	1191	378
	AFILIACION	1361	95	149	403	55	136	163	81	225	54
	DELEGADOS	73	7	6	21	3	9	9	5	11	2
	VOTOS	1364	136	121	396	60	169	180	56	210	36
	CON EESS	7467	708	1613	1552	372	975	549	188	1152	358
	>5 TR(BLANCAS)	32	0	0	0	17	0	0	0	15	0
	<5 TR	216	22	20	34	17	45	21	13	24	20
BANCOS	CENSOS	4521	199	509	935	289	656	221	151	1300	261
	AFILIACION	1274	60	102	254	81	187	79	57	359	95
	DELEGADOS	100	7	11	21	8	14	5	5	19	10
	VOTOS	1272	69	93	296	116	158	71	53	304	112
	CON EESS	4119	177	441	873	260	601	207	127	1186	247
	>5 TR(BLANCAS)	168	0	34	21	6	31	0	6	64	6

IV Congreso 21 Y 22 de Noviembre de 2012

	<5 TR	234	22	34	41	23	24	14	18	50	8
CAJAS RURALES	CENSOS	1234	38	187	68	52	182	86	170	267	184
	AFILIACION	177	19	7	1	28	9	7	38	49	19
	DELEGADOS	34	1	1	1	5	4	2	4	8	8
	VOTOS	406	21	8	12	35	56	24	60	112	78
	CON EESS	1160	23	183	60	51	178	80	168	233	184
	>5 TR(BLANCAS)	31	0	0	0	0	0	6	0	25	0
	<5 TR	43	15	4	8	1	4		2	9	
		CyL	AVIL	BURG	LEON	PALE	SALA	SEGO	SORI	VALL	ZAMO
SER. AD.	CENSOS	28921	1465	4663	3821	2234	3433	1731	946	8934	1694
	AFILIACION	721	9	165	98	35	84	50	15	227	38
	DELEGADOS	86	4	14	19	3	12	4	1	22	7
	VOTOS	1174	9	139	42	13	126	655	6	180	4
	CON EESS	5119	69	836	549	397	557	332	172	1981	226
	>5 TR(BLANCAS)	14465	875	2481	1769	1172	1756	754	394	4506	758
	<5 TR	9337	521	1346	1503	665	1120	645	380	2447	710
SEGUROS	CENSOS	4818	597	696	880	205	468	247	139	1387	199
	AFILIACION	198	17	44	33	5	5	15	7	64	8
	DELEGADOS	47	4	8	17	1	1	2		13	1
	VOTOS	480	49	84	162	4	4	21		152	4
	CON EESS	2376	447	297	359	64	213	84	30	834	48
	>5 TR(BLANCAS)	980	47	167	207	31	85	63	44	298	38
	<5 TR	1462	103	232	314	110	170	100	65	255	113
INGENIERIAS	CENSOS	6544	287	1159	982	379	553	137	141	2581	325
	AFILIACION	135	9	34	18	2	9	3	2	48	10
	DELEGADOS	36	9	3	2		1	1		16	4
	VOTOS	414	95	39	36		31	6		160	47
	CON EESS	1433	160	102	218	8	123	20		614	188
	>5 TR(BLANCAS)	3361	35	775	399	299	196	21	69	1551	16
	<5 TR	1750	92	282	365	72	234	96	72	416	121
TIC	CENSOS	4480	214	498	775	135	742	176	55	1812	73
	AFILIACION	99	5	20	6		11	3		54	
	DELEGADOS	41	1	6	7		3			24	
	VOTOS	338	18	72	77		23			148	
	CON EESS	653	27	78	211		60			277	
	>5 TR(BLANCAS)	2589	114	255	353	33	536	97	18	1161	22
	<5 TR	1238	73	165	211	102	146	79	37	374	51
M	CENSOS	6318	1	224	4215	2	1379			459	38

AFILIACION	489		11	296		163	1		12	6
DELEGADOS	67		7	48		11				1
VOTOS	1825		72	1341		390			14	8
CON EESS	5986		114	4130		1366			344	32
>5 TR(BLANCAS)	316	0	105	82	0	8	0	0	115	6
<5 TR	16	1	5	3	2	5				
	CyL	AVIL	BURG	LEON	PALE	SALA	SEGO	SORI	VALL	ZAMO

Finanzas, medios técnicos e instalaciones.

Nuestro gasto está soportado en un 90% por las cuotas, el otro 10% corresponde a una asignación finalista, de la Federación Estatal, lo que determina una situación dependiente en exclusiva de las cuotas.

Es la situación ideal en la gestión sindical, pero no por ello tenemos que renunciar al derecho que las organizaciones sindicales tienen de recibir fondos públicos por los tres conceptos que habitualmente se reciben:

- Asignaciones por representación institucional.
- Asignaciones por acciones finalistas.
- Gestión de la formación profesional.

Se están reduciendo las asignaciones indicadas con tendencia a su desaparición.

Esta situación, que afecta al conjunto de CCOO de manera grave, nos obliga a tomar una serie de medidas, con el fin de adaptarnos a la situación actual y a nuevas situaciones previsibles. Hay que tener en cuenta que una parte importante de estas asignaciones económicas se destinan a la contratación de personas, por lo que su reducción tiene una repercusión directa en el empleo en CCOO.

Desde el área de Organización consideramos mantener o plantear los siguientes principios:

- Tenemos que adaptar el gasto al rendimiento sindical. Considerar el rendimiento sindical en dos aspectos: el estratégico para el sindicato y el rendimiento económico.
- Los ingresos por cuotas están bien definidos: Más afiliación más ingresos, aun así habría que explorar y concretar las posibilidades de ingresos, o compensación de gastos de las secciones sindicales, que hasta ahora soportábamos exclusivamente.

En cuanto a los medios disponibles la situación actual es positiva, y no se ven necesidades urgentes que resolver, pero sería conveniente determinar una parte de los presupuestos para este capítulo que, como es natural, requiere una renovación periódica.

Necesitamos garantizar que la calidad y fluidez de los datos que gestionamos sea óptima e inmediata, sobre todo los preavisos, actas electorales y afiliaciones, también en la nueva situación en cuanto a la negociación colectiva. En este trabajo es fundamental la colaboración de todos los que participan en la gestión: Responsables de territorios, sectores, secciones sindicales, etc.

AFILIACIÓN *(Medida de nuestra influencia y garantía de nuestra independencia.)*

Es el elemento clave de CCOO, en la actualidad y en el futuro. La Federación Estatal, en sus propuestas congresuales nos propone

".. un cambio expreso de nuestras prioridades organizativas: situando la afiliación en primer plano como nuestro objetivo estratégico y enfocando nuestras pautas de extensión a tal prelación."

IV Congreso 21 Y 22 de Noviembre de 2012

La evolución actual de la afiliación en CCOO es negativa, no podía ser de otra manera cuando hay 6 Millo. de personas en paro. En nuestras bajas de afiliación hay un recorrido automático de activo a paro y baja. Pero el dato más relevante, y sobre el que hay que incidir es que en estos dos últimos años hemos tenido la mitad de altas que en cada uno de los anteriores 10 años.

La afiliación procede fundamentalmente de los delegados y delegadas, a través de sus secciones sindicales, por lo tanto es el grupo prioritario de gestión y actuación.

Hay diferentes opciones sobre como considerar a los afiliados y afiliadas, hay quien opina que la relación debería de ser como "cliente" al que se prestan servicios, y en consecuencia que los elementos claves para la captación de la afiliación debería basarse en la oferta de servicios y garantías que le hagan atractiva la afiliación.

Cualquier procedimiento, argumento, o técnica que se emplee para la afiliación puede ser razonable, pero una vez que se afilian el tratamiento que se le debe dar, además de todos los servicios y garantías de que disponemos, está establecido en nuestros documentos y en nuestras prácticas, es quien decide en el sindicato. Todas y todos los que participamos en este Congreso lo hacemos por decisiones de los afiliados y afiliadas que nos eligen y delegan en nosotros su representación.

Los afiliados y afiliadas tienen derecho sobre nuestra actividad, a la información de las actividades del sindicato, a la participación activa y a que su opinión sea tenida en cuenta.

Una mayor participación de la afiliación supone un beneficio para nuestras propuestas, si estas representan la opinión de nuestros afiliados y afiliadas. En nuestras organizaciones, secciones sindicales, etc. nos toca desplegar los medios para que esto se produzca y así poder solicitar a los afiliados y afiliadas que defiendan nuestras propuestas en sus ámbitos laborales y personales.

Nuestra actividad afiliativa debe basarse en tres aspectos:

- Implicar a las Secciones Sindicales, delegados y delegas en la afiliación.
- Mejorar la información a los afiliados y afiliadas.
- Posibilitar ámbitos de participación y de opinión.

No hemos conseguido el objetivo previsto en el Congreso del 2008, **10% de afiliación de la población laboral de Comfia**, en el conjunto de la región, aunque si se ha conseguido en Segovia y Soria. La crisis económica que sufrimos se ha visto reflejada en estos datos a lo largo de los años, habiendo un descenso del crecimiento de afiliación, llegando a la actualidad a un crecimiento nulo.

Afiliación de cada una de las provincias y porcentaje con relación a la población activa. Es significativo el aumento en Ávila, Burgos y León, con más de 2/3 del crecimiento. La afiliación a CCOO en todos los sectores en Castilla y León es el 8,22%

	nov-08	crecimiento		Actual	Censos	% Af.
AVILA	146	68	47%	214	3531	6%
BURGOS	329	203	62%	532	9569	6%
LEON	878	231	26%	1109	13262	8%
PALENCIA	168	38	23%	206	3702	6%
SALAMANCA	591	13	2%	604	8433	7%
SEGOVIA	321	0	0%	321	3168	10%
SORIA	190	10	5%	200	1803	11%
VALLADOLID	894	144	16%	1038	17931	6%
ZAMORA	196	34	17%	230	3152	7%

CyL	3713	741	20%	4454	64551	7%
------------	-------------	------------	------------	-------------	--------------	-----------

Es significativa la evolución a los largo de los cuatro últimos años; Hemos pasado de un crecimiento espectacular el primer año, más del 15%, a la situación actual de descenso de afiliación.

	oct-08	dif	oct-09	Dif	oct-10	dif	oct-11	Dif	oct-12
AVILA	146	26	172	28	200	6	206	9	215
BURGOS	329	78	407	34	441	38	479	52	531
LEON	878	158	1036	83	1119	13	1132	-24	1108
PALENCIA	168	34	202	8	210	-1	209	-2	207
SALAMANCA	591	45	636	-19	617	7	624	-20	604
SEGOVIA	321	-8	313	12	325	-2	323	-3	320
SORIA	190	7	197	12	209	-6	203	-2	201
VALLADOLID	894	161	1055	17	1072	-6	1066	-30	1036
ZAMORA	196	52	248	0	248	-18	230	0	230
CyL	3713	553	4266	175	4441	31	4472	-20	4452

En el cuadro representativo de la afiliación con el total regional en León y Valladolid reside la mitad de la afiliación, en Salamanca y Burgos, 25% y en el resto de las provincias el 25% restante.



El aumento de afiliación se ha producido en las mujeres, el reparto entre hombres y mujeres se está equilibrando. Destacando que en 6 provincias las mujeres superan el 40% de la afiliación. Hace cuatro años solo lo eran en tres. En León desde hace tiempo las mujeres son mayoría en Comfia. En Castilla y León somos la única federación donde el último año crece la afiliación de mujeres.

	HOMBRE	%	MUJER	%
LEON	532	48%	577	52%

BURGOS	270	51%	262	49%
SALAMANCA	307	51%	297	49%
CyL	2455	55%	1999	45%

IV Congreso 21 Y 22 de Noviembre de 2012

AVILA	123	57%	91	43%
VALLADOLID	621	60%	417	40%
ZAMORA	140	61%	90	39%
PALENCIA	127	62%	79	38%
SEGOVIA	202	63%	119	37%
SORIA	133	67%	67	34%

ING.	91	59%	62	41%
SEGUROS	123	54%	103	46%
SER. ADM.	258	37%	435	63%
TIC	65	69%	29	31%
TMK	82	17%	410	83%

	HOMBRE	%	MUJER	%
AHORRO	815	60%	536	40%
BANCA	886	70%	380	30%
RURALES	135	75%	44	25%

	oct-08	Crecimiento		Actual	Población activa	
AHORRO	929	422	45%	1351	7715	18%
BANCA	1084	182	17%	1266	4520	28%
RURALES	143	36	25%	179	1234	15%
ING.	147	6	4%	153	6544	2%
SEGUROS	222	4	2%	226	4798	5%
SER. ADM.	695	-2	0%	693	29603	2%
TIC	87	7	8%	94	4428	2%
TMK	406	86	21%	492	5889	8%

Afiliación por Sectores

Es más que evidente el crecimiento del sector de ahorro, con un crecimiento espectacular, a distancia es significativo el crecimiento de las Cajas Rurales y del Telemarketing. El índice de afiliación en el sector financiero, sobre la población activa, sobre todo en Banca, es más que positivo. El crecimiento, como se puede ver en el

cuadro siguiente, es muy irregular y con una tendencia nada positiva.

31-dic	2.008	2.009	2.010	2.011	2.012	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
AHORRO	1.053	1.211	1.325	1.347	1.368	158	114	22	21	15,0%	8,6%	1,7%	1,6%
BANCA	1.254	1.305	1.288	1.296	1.277	51	-17	8	-19	4,1%	-1,3%	0,6%	-1,5%
RURALES	137	135	138	168	178	-2	3	30	10	-1,5%	2,2%	21,7%	6,0%
ING	110	134	146	145	136	24	12	-1	-9	21,8%	8,2%	-0,7%	-6,2%
SEGUROS	232	244	236	235	229	12	-8	-1	-6	5,2%	-3,3%	-0,4%	-2,6%
Ser.Ad.	653	680	686	722	705	27	6	36	-17	4,1%	0,9%	5,2%	-2,4%
TIC	82	87	90	97	100	5	3	7	3	6,1%	3,3%	7,8%	3,1%
TMK	483	505	540	519	497	22	36	-21	-22	4,6%	6,7%	-3,9%	-4,2%
CyL	4.004	4.301	4.449	4.529	4.490	297	149	80	-39	7,4%	3,5%	1,8%	-0,9%

En Castilla y León todas las federaciones y provincias tienen pérdida de afiliación, entre el 1 y el 5% nosotros estamos en unas décimas. Nuestra relación de cuota general y especial o reducida es de menos de una quinta parte, solo dos federaciones tienen una relación más baja, las del sector industrial.

Seguimos teniendo los índices más bajos de delegados no afiliados: El 20%. En la Unión sindical de CyL tienen el 37% y en la Federación Estatal el 31%.

Actualmente el problema relevante de la afiliación es la relación de altas y bajas; Tenemos una relación negativa, un 6%, más de bajas que de altas, aunque es la mejor del conjunto de federaciones y provincias; la que menos un 65% y las que más supera el 200%.

Menos positivo es el porcentaje sobre población activa. La afiliación en todos los sectores en Castilla y León es el 8,22%, mientras que nosotros tenemos el 7,78% según los últimos datos de la EPA. En conclusión: Tenemos una afiliación de calidad pero muchas personas por afiliar.

Planes de trabajo: El elemento más importante de afiliación es el delegado sindical, por lo tanto cualquier plan de trabajo debería ir enfocado este colectivo.

- Realizaremos un proceso de comunicación periódico y constante con las secciones sindicales, facilitando datos numéricos de la evolución de la afiliación en su empresa, su sector, su provincia y en la Federación Regional.
- Efectuaremos una comunicación inmediata a los responsables de las Secciones Sindicales de los impagos de las cuotas.
- Hay que establecer planes específicos para relacionar automáticamente la afiliación a la conclusión de la Negociación Colectiva, en el sector o la empresa donde se produzca.
- Debería de ser un punto de actuación en todas las reuniones.
- Todas las organización debería de elegir una persona como responsable de afiliación.
- Tenemos que gestionar las bases de datos necesarios para la preparación de planes y reuniones: Plantilla, Centros de trabajo Votos, Afiliados, Delegados, etc.
 - Tenemos que establecer objetivos con tres criterios:
 - Empresas de más de 50 trabajadores y al menos un comité de empresa.
 - Secciones Sindicales Regionales: Medias de los 10 mejores ejemplos.
 - Distribución de la media por provincias y asignación de objetivos por delegados.
 - Análisis de centros de trabajo y asignación de objetivos.
 - Secciones sindicales provinciales:
 - Medias de los 10 mejores ejemplos de su sector y su provincias.
 - Asignación de objetivos por delegado y/o centro de trabajo o comarca.
 - Empresas con solo delegados de personal:
 - Relacionar 1/3 de los votos con afiliación.

	2011	2010	2009	2008
INGRESOS DE LA ACTIVIDAD	321.840,75	305.731,99	308.932,98	283.652,37
1. Cuotas de afiliados	222.816,98	219.231,33	206.097,20	181.622,57
2. Ayudas monetarias	81.571,42	68.094,17	97.283,60	84.478,50
a) De organizaciones integradas	70.773,42	68.094,17	81.297,58	84.478,50
b) De entidades de Fed. COMFÍA CC.OO.	0,00	0,00	15.986,02	-
c) De otras entidades de CC.OO.	0,00	0,00	-	-
e) De otras entidades	10.798,00	0,00	-	-
3. Otros ingresos de actividad	619,50	13.950,00	-	155,00
a) Subvenciones finalistas	619,50	13.950,00	-	-
b) Donaciones y otras subvenciones	0,00	0,00	-	155,00
4. Ingresos por servicios diversos y gastos recuperados	3.425,15	4.456,49	5.447,18	17.317,55
a) Gastos recuperados de personal	2.771,00	0,00	-	-
b) Gastos recuperados de viajes y reuniones	0,00	3.990,93	4.965,73	3.949,00
c) Otros gastos recuperados	654,15	465,56	481,45	13.368,55
5. Actividad mercantil	0,00	0,00	105,00	78,75
a) Asesoría jurídica	0,00	0,00	105,00	78,75
b) Otras actividades mercantiles	0,00	0,00	-	-
GASTOS DE LA ACTIVIDAD	-290.946,84	-289.549,70	- 288.422,62	- 287.175,62
6. Gastos de personal	-87.898,71	-88.413,64	- 111.845,91	- 114.558,65
a) Sueldos, salarios y asimilados	-66.220,89	-56.875,86	- 64.781,15	- 65.126,17
b) Cargas sociales	-21.364,94	-19.912,78	- 18.993,66	- 20.932,66
c) Otros gastos de personal	0,00	-11.625,00	- 28.071,10	- 28.499,82
d) Otros gastos sociales	-312,88	0,00	-	-
7. Gastos generales	-90.972,87	-70.232,51	- 70.716,74	- 53.767,52
a) Arrendamiento y mantenimiento de locales	-58.079,10	-41.111,03	- 49.642,43	- 36.527,22
b) Arrendamiento y mantenimiento de equipos y aplicaciones	0,00	-734,58	- 681,16	- 116,29
c) Arrendamientos, rentings y mantenimiento otros inmovilizados	0,00	0,00	-	-
d) Comunicaciones y suministros	-18.814,45	-14.380,13	- 10.866,11	- 8.961,62
e) Material de oficina y fotocopias	-6.385,09	-3.068,69	- 4.388,55	- 3.856,71
f) Primas de seguros y servicios bancarios	-3.959,54	-4.721,38	- 3.662,63	- 3.309,35
g) Servicios externalizados para la administración y gestión	-178,79	-1.461,79	- 541,68	- 246,91
h) Variación de provisiones de insolvencias	0,00	0,00	-	-
i) Dotación a la amortización	-3.555,90	-4.754,91	- 934,18	- 749,42
j) Otros tributos	0,00	0,00	-	-
8. Gastos de actividad	-112.075,26	-130.903,55	- 105.859,97	- 118.849,45
a) Gastos en viajes y reuniones	-71.905,95	-83.029,27	- 78.968,81	- 90.211,60
b) Publicaciones, publicidad, propaganda y relaciones públicas	-12.166,34	-7.916,17	- 5.100,80	- 9.571,70
c) Suscripciones y documentación	0,00	0,00	- 448,38	- 30,60
d) Servicios externalizados	-26.500,47	-38.453,64	- 18.031,19	- 19.035,55
d.1) Para la actividad propia	-99,11	-13,87	- 44,87	- 3,19

IV Congreso 21 Y 22 de Noviembre de 2012

d.2) Para la asesoría jurídica u otra actividad mercantil	-26.401,36	-26.303,27	- 17.986,32	- 18.390,36
d.3) Para subvenciones finalistas	0,00	-12.136,50	-	- 642,00
e) Ayudas monetarias	-1.502,50	-1.504,47	- 3.310,79	-
e.1) A organizaciones integradas	0,00	0,00	- 2.310,79	-
e.2) A entidades de Fed. COMFIA CC.OO.	0,00	0,00	-	-
e.3) A otras entidades de CC.OO.	-1.502,50	-1.504,47	- 1.000,00	-
e.4) A otras entidades	0,00	0,00	-	-
9. Variación provisiones	0,00	0,00	-	-
10. Subvenciones y donaciones de capital trasp. rdo. ej.	13.407,70	0,00	-	-
12. Resultados excepcionales	-223,02	-42,64	- 56,00	- 8,00
A.1. RESULTADO DE LA ACTIVIDAD PROPIA	30.670,89	16.139,65	20.454,36	- 3.531,25
13. Ingresos financieros	10,25	29,90	79,24	808,18
14. Gastos financieros	0,00	0,00	-	- 13,46
15. Deterioro y rdo. por enajenaciones instrumentos fros.	0,00	0,00	-	-
A.2. RESULTADO FINANCIERO	10,25	29,90	79,24	794,72
A.3. RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	30.681,14	16.169,55	20.533,60	- 2.736,53
16. Impuesto sobre beneficios	0,00	0,00	-	-
A.4. RESULTADO DEL EJERCICIO	30.681,14	16.169,55	20.533,60	- 2.736,53

		A: TOTAL 2012	PREP.2012	DIF.	% CUMP.
<u>GASTOS E INVERSIONES</u>					
<u>INVERSIONES</u>					
	2891,15				
	4300,00				
APLICACIONES INFORMATICAS		0,00	500,00	500,00	0,00%
OTRAS INSTALACIONES		179,73	500,00	320,27	35,95%
MOBILIARIO		0,00	500,00	500,00	0,00%
EQUIPOS PROCESOS DE INFORMACION		2711,42	2500,00	-211,42	108,46%
IMPRESORAS		0,00	300,00	300,00	0,00%
FAX			0,00	0,00	#¡DIV/0!
<u>SECCIONES SINDICALES</u>					
	17317,38				
	32714,00				
BBVA		2369,68	4648,00	2278,32	50,98%
BANESTO		1150,73	1060,00	-90,73	108,56%
SANTANDER		3674,87	3666,00	-8,87	100,24%
BANCO POPULAR		580,66	3430,00	2849,34	16,93%
BANCO SABADELL		358,73	1106,00	747,27	32,43%
BANCO PASTOR		295,95	714,00	418,05	41,45%
BARCLAYS		125,60	350,00	224,40	35,89%
OTROS BANCOS		0,00	658,00	658,00	0,00%
BANCAIXA		4220,35	4173,00	-47,35	101,13%
NOVA CAIXA GALICIA		103,50	2353,00	2249,50	4,40%
BANKIA		3180,61	4706,00	1525,39	67,59%
CEISS		0,00	4862,00	4862,00	0,00%
OTRAS CAJAS		1256,70	988,00	-268,70	127,20%
<u>C.E. AREAS, CONSEJO Y CONGRESO</u>					
	28564,01				
	52700,00				
SECRETARIA GENERAL		2652,22	5000,00	2347,78	53,04%
ORGANIZACIÓN		1285,00	3000,00	1715,00	42,83%
ACCION SINDICAL		3441,30	3000,00	-441,30	114,71%
MUJER		52,90	500,00	447,10	10,58%
COMUNICACIÓN		0,00	300,00	300,00	0,00%
RURALES		0,00	300,00	300,00	0,00%
SEGUROS		0,00	0,00	0,00	#¡DIV/0!
TELEMARKETING		0,00	300,00	300,00	0,00%
SALUD LABORAL		357,50	1000,00	642,50	35,75%
BASES DE DATOS		0,00	0,00	0,00	#¡DIV/0!
AHORRO		0,00	0,00	0,00	#¡DIV/0!
FORMACION		645,81	1000,00	354,19	64,58%
FINANZAS		83,61	300,00	216,39	27,87%
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS		33,20	300,00	266,80	11,07%
REUNION POR AREAS JUNTO A					
COMISION EJECUTIVA		6060,71	5000,00	-1060,71	121,21%
CONGRESO REGIONAL		7681,30	15000,00	7318,70	51,21%
CONSEJO REGIONAL		2354,89	3200,00	845,11	73,59%
GASTOS FORMACION SINDICAL		3915,57	10000,00	6084,43	39,16%
OTRAS JORNADAS		0,00	4500,00		
JORNADAS SALUD LABORAL-VIAJES		0,00	0,00		
<u>SUBSECTORES-AGRUPACIONES</u>					
	6906,51				
	25420,00				
AGRUPACION AHORRO-MESA LABORAL		0,00			
AHORRO		410,00	3942,00	3532,00	10,40%
AGRUPACION AHORRO-MESA BCA.CIVICA		0,00			
SEGUROS		30,66	3680,00	3649,34	0,83%
TELEMARKETING		1739,61	5250,00	3510,39	33,14%
EXTENSION OTROS SECTORES		3233,42	5052,00	1818,58	64,00%
S.S. CC.OO.		448,18	2272,00	1823,82	19,73%
RURALES		479,20	2656,00	2176,80	18,04%
BANCA		565,44	2568,00	2002,56	22,02%

GASTOS EXTRAORDINARIOS					
	1114,42				
	3101,00				
GASTOS EXTRAORDINARIOS ACT.SINDICAL-CONCENTR	1114,42	1500,00	385,58	74,29%	
APORTACION ONG	0,00	1601,00	1601,00	0,00%	
		TOTAL 2012	PREP.2012	DIF.	% CUMP.
GASTOS DE ESTRUCTURA					
	88141,16				
	100845,68				
MATERIAL DE OFICINA	2594,90	3200,00	605,10	81,09%	
MENSAJERIA Y TRANSPORTES	43,66	350,00	306,34	12,47%	
FOTOCOPIAS	1669,80	800,00	-869,80	208,73%	
COMUNICACIONES POSTALES	309,11	200,00	-109,11	154,56%	
TELEFONOS MOVILES			0,00		
TELEFONOS FIJOS	14418,03	15000,00	581,97	96,12%	
RELACIONES PUBLICAS	0,00	100,00	100,00	0,00%	
GASTOS APARCAMIENTO	1936,00	2400,00	464,00	80,67%	
PUBLICACIONES E INFORMACION	27,00	200,00	173,00	13,50%	
PUBLICIDAD Y PROPAGANDA	2502,78	10000,00	7497,22	25,03%	
COSTE GESTEL	310,76	400,00	89,24	77,69%	
GTOS. SERV. BANCARIOS	138,40	500,00	361,60	27,68%	
GTOS PERSONAL COMUN	16282,04	16833,00	550,96	96,73%	
SERVICIOS EXTERNOS-XESOR	0,00	25,00	25,00	0,00%	
SERVICIOS EXTERNOS-REGISTROS-ADM Y GESTION POD	0,00	100,00	100,00	0,00%	
GTOS.SERV.JURI.CONULTAS	1720,00	1720,00	0,00	100,00%	
GTOS.SERV.JURI.PREVISION EXPDTES.	10880,24	10563,82	-316,42	103,00%	
GTOS.SERV.JURI.AFILIACION	6372,48	8505,13	2132,65	74,93%	
GTOS.SERV.JURIDICOS PERSONAL PROPIO	0,00	600,00	600,00	0,00%	
MTO. EQUIPOS Y APLICACIONES	0,00	0,00	0,00	#¡DIV/0!	
GTOS. GRALES.	0,00	0,00	0,00	#¡DIV/0!	
MANTENIMIENTO INMUEBLES	0,00	0,00	0,00	#¡DIV/0!	
GTOS. COMUNES UU.PP.	25330,96	25395,76	64,80	99,74%	
GTOS. COMUNES UU.LL.	3505,00	3952,97	447,97	88,67%	
FIANZAS	100,00	0,00	-100,00	#¡DIV/0!	
GASTOS DE PERSONAL					
	41366,89				
	49100,00				
SALARIOS-SS Y OTROS	41366,89	44100,00	2733,11	93,80%	
ATENCIÓN SEDES	0,00	5000,00			
TOTAL GTO.+INV.	186301,52	268180,68	81879,16	69,47%	
INGRESOS					
INGRESOS POR CUOTAS	174804,80	228680,00	53875,20	76,44%	
OTROS INGRESOS					
FACTURACION	41,30	100,00			
INGRESOS FINANCIEROS	0,53	10,00	9,47	5,30%	
COMPENSACION POR TOMA DE DATOS	169,00	300,00	131,00	56,33%	
APLICACIÓN RESULTADOS UAR	457,83	0,00	-457,83	#¡DIV/0!	
AYUDAS MONETARIAS COMFIA ESTATAL	0,00	22000,00	22000,00	0,00%	
ORGANOS DE GOBIERNO CAJA DUERO	0,00	0,00	0,00	#¡DIV/0!	
CONSEJEROS CAJA DE AVILA	0,00				
ORGANOS DE GOBIERNO CAJA SEGOVIA	0,00	0,00	0,00	#¡DIV/0!	
CONCILIACION GTOS. COMUNES U.S.CYL	4137,09	0,00	-4137,09	#¡DIV/0!	
			0,00	#¡DIV/0!	
TOTAL INGRESOS	175473,46	261090,00	75616,54	69,88%	
DEFICIT O SUPERAVIT	-10828,06	-17090,68	-6262,62	-4,31%	
SALDOS CUENTAS BANCARIAS A 05/11/2012					
CEISS	6.368,29				
BANCAIXA	90.318,75				

ASESORIA SINDICAL Y LEGAL EN LOS LOCALES DE COMFIA

(Documento presentado en el congreso del 2008 que por su vigencia consideramos incluir en los documentos de este congreso)

7.1.- Servicio de atención sindical

La primera atención que deben de tener la totalidad de los trabajadores que asisten al sindicato, tanto si son afiliados como si no lo son, es tarea de las organizaciones sindicales de rama, para ello es necesario que estas organizaciones se adecuen a sus posibilidades, de manera que este servicio de atención sindical, no interfiera el desarrollo del resto del trabajo sindical.

- El objetivo es tener en el conjunto de los locales este servicio, para que facilite la solución de problemas de los trabajadores en los centros de trabajo, empresas y sectores y garantice que el acceso a los servicios jurídicos se realice a través de este servicio de atención sindical y una vez agotado este proceso previo.
- Cada Federación Regional, establecerá una propuesta de Plan de trabajo correspondiente que incluirá personas, horarios y locales en que se prestará el servicio, esta propuesta deberá ser validada por su respectiva Federación Estatal, remitirán a la Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León y a la Comisión Paritaria Confederal de Servicios Jurídicos las propuestas correspondientes para su información y alegaciones en su caso.
- En caso de que cada una de las federaciones no puedan prestar este servicio total o parcialmente en el conjunto de la región, se podrán concertar con la Unión Sindical o con otras federaciones como servicio compartido, incluyendo en el concierto su sistema de financiación.

(Instrucciones derivadas de las Normas de imputación de gastos, servicios jurídicos e ingresos comunes de la Unión Sindical de Castilla y León y propuesta congresual de la Unión Sindical en la gestión sindical en las Sedes "En los casos donde las diferentes estructuras no sean capaces de afrontar con garantías esos objetivos, se deberán establecer políticas de mancomunar los recursos disponibles, siendo las estructuras territoriales las encargadas de coordinar estas políticas. Conseguir unos servicios de atención de calidad nos obligará a disponer de equipos de sindicalistas bien formados para garantizar la calidad de la atención.")

Se ha aprobado en los órganos correspondientes del sindicato criterios de actuación en las sedes, algunos reseñados al principio en este documento.

Esta nueva situación nos obliga a tomar unas medidas, que no solo debemos decidir entre los miembros de la Federación Regional, también tenemos que trasladar a los responsables de las secciones sindicales y, como indica expresamente el documento, a la Federación Estatal y a la Unión Sindical de Castilla y León.

En un principio debemos decidir donde asumimos una atención personalizada en la sede de Comfia: En algunas sedes la demanda de servicios es mínima, pero aún así se intentará asumir una atención suficiente.

Donde se pueda prestar una atención suficiente hay que establecer una serie de criterios:

1. La atención en las sedes tiene dos objetivos: atender las demandas de las personas que lo soliciten e intentar sacar un rendimiento sindical.
2. Hay que determinar y publicar un horario de atención garantizada, este horario puede ser algún día por la mañana y por la tarde.
3. Durante el tiempo de consultas debe haber una persona que tenga la capacidad de dar un asesoramiento sindical o de, al menos, saber quien lo puede dar.
4. Debe estar establecido y publicado convenientemente que el servicio de atención es gratuito para los afiliados y con un coste determinado para los no afiliados.
5. Para el caso de que quien solicite el servicio prefiera afiliarse a pagar la atención, se le cobrará en el acto, al menos, un trimestre.
6. La norma del cobro de la atención a los no afiliados solo tendrá la excepción de que haya un interés sindical en establecer relación con las personas que solicitan la atención.
7. Las secciones sindicales que quieran establecer un régimen de atención diferente para los trabajadores de sus empresas deberán determinar, de acuerdo con los responsables de Comfia, el procedimiento correspondiente que no incida en la atención general en el local.

8. La atención que se preste debe de realizarse de la forma más adecuada para los intereses de la persona que demanda la atención, pero también teniendo en cuenta que la imagen y el prestigio del sindicato también se pone en juego en la atención.

9. Corresponderá a la Federación Regional establecer los mecanismos necesarios para que las personas que atienden las sedes tengan la formación y los medios adecuados.

10. Para el caso que la solicitud de atención no pueda resolverse por las personas que atiende la sede, esta consulta se puede derivar a tres vías:

- a. La Sección Sindical o los responsables del Sector correspondiente.
- b. Los servicios jurídicos del territorio, si la consulta deriva a una reclamación jurídica.
- c. El servicio jurídico de la Federación, si es una consulta que no requiere una actuación jurídica.

11. Corresponderá a los responsables de Comfia o a las personas que atienden las sedes, determinar el tratamiento y el traslado que se den a las consultas que se reciban.

12. El Servicio Jurídico de la Federación Estatal está compuesto por los abogados de la Federación Estatal que "de forma gratuita" nos dan un dictamen sobre cualquier asunto que se plantee, la solicitud es conveniente realizarla por correo electrónico y canalizarla a través de responsables de la Federación Regional.

13. El Servicio Jurídico de la Federación Regional es un área pendiente de crear y desarrollar, pero que ya está funcionando en algunas provincias. Estará compuesto por colaboradores de Comfia, delegados o no, preferentemente licenciados en derecho, con experiencia en asesoramiento sindical y legal. Las personas que compongan este servicio estarán coordinadas entre sí y con la secretaría de organización. Su compromiso será realizar informes sobre consultas que reciban de las Federación Regional, responsables de Comfia en las provincias y de Secretarios de las Secciones Sindicales. A continuación se desarrolla sus funcionamiento.

▪ **NORMAS DE LOS SERVICIOS JURÍDICOS DE COMFIA EN CASTILLA Y LEÓN**

El Servicio Jurídico de Comfia en la región surge como una necesidad de dar cobertura legal a la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras en Castilla y León y sus organizaciones dependientes.

La cobertura legal al conjunto de los trabajadores y trabajadoras del sector y los afiliados y afiliadas del sindicato corresponderá a los servicios jurídicos de la Unión Sindical.

El Servicio Jurídico de Comfia funcionará con los siguientes criterios:

1. Todo el personal que realiza funciones dentro de los Servicios Jurídicos Regionales, tanto asalariados como liberados sindicales, en el desempeño de su actividad dependen jerárquicamente de la Federación Regional de Comfia en Castilla y León.

2. Propondrá la resolución de las consultas planteadas.

3. Analizará y difundirá criterios jurisdiccionales.

4. Podrá asistir a mesas de negociación, arbitrajes, laudos, etc, a requerimiento de los responsables de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras en Castilla y León, dará el asesoramiento jurídico preceptivo en los términos previstos en la legislación sobre negociación colectiva y del ámbito del Derecho.

5. Coordinar la representación y defensa ante cualquier órgano administrativo en aquellos procedimientos en que esté interesada la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras en Castilla y León y organizaciones dependientes.

6. Realizar la representación y defensa en juicio de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras en Castilla y León, en cualquiera de los juzgados provinciales, con el acuerdo expreso de los responsables de los Servicios Jurídicos de la Unión Sindical de Castilla y León.

7. Elaborará y realizará los informes que se requieran por parte los Servicios Jurídicos de la Federación Estatal y de la Unión Sindical de Castilla y León sobre actuaciones contenciosas y de asesoramiento jurídico a la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras en Castilla y León.

8. El Servicio jurídico Estará compuesto por colaboradores de Comfia, delegados o no, preferentemente licenciados en derecho, con experiencia en asesoramiento sindical y legal, dependerá funcionalmente del área de Organización de la Federación Regional.

9. Actuaciones ante el SMAC y en los ERE.

a) Los SMAC podrán ser realizados por el Servicio Jurídico de Comfia, con la supervisión de Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras en Castilla y León.

b) Los ERE podrán ser realizados por los sindicalistas, con el asesoramiento del Servicio Jurídico de Comfia.

10. Actuaciones ante los distintos órdenes jurisdiccionales:

b) En la Jurisdicción Social mediante: Juicios, Recursos, Ejecuciones y Expedientes Regulación Empleo. Con el acuerdo expreso de los responsables de los Servicios Jurídicos de la Unión Sindical de Castilla y León.

c) En la Jurisdicción Civil con el asesoramiento en los casos civiles de carácter laboral.

d) Actuaciones ante órganos administrativos y de representación.

e) Asistencia a mesas de negociación a requerimiento de los responsables sindicales

f) Arbitrajes, Laudos, etc

11. Actuaciones en los Juzgados de lo Penal.

b) Las actuaciones deben ser aprobadas por la Comisión Ejecutiva de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras en Castilla y León y el acuerdo expreso de los responsables de los Servicios Jurídicos de la Unión Sindical de Castilla y León.

c) Ante la actuación, la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras en Castilla y León, analizará el mismo y decidirá la gestión de la actuación en coordinación con los Servicios Jurídicos de la Federación Estatal y de la Unión Sindical de Castilla y León

12. Actuaciones en los Juzgados de lo Civil: con el acuerdo expreso de los responsables de los Servicios Jurídicos de la Unión Sindical de Castilla y León.

a) Todas las actuaciones en materia civil serán como consecuencia de materia laboral

b) Se procederá del siguiente modo:

Se informará de la situación planteada en cada caso a los Servicios Jurídicos de la Federación Estatal y de la Unión Sindical de Castilla y León.

En todo el resto del procedimiento se cumplirán las recomendaciones establecidas para el conjunto del funcionamiento de los Servicios Jurídicos de la Federación Estatal y de la Unión Sindical de Castilla y León.

Para la concreción o ampliación de procedimientos o para lo que no esté regulado en este documento se aplicarán las **NORMAS DE LOS SERVICIOS JURÍDICOS REGIONALES** de la Unión Sindical de Comisiones Obreras en Castilla y León.

SECCION SINDICAL Y COMITÉ DE EMPRESA *(Propuesta de organización a los delegados y delegadas de Comfia- CC.OO. en la empresa)*

(Documento presentado en el congreso del 2008 que por su vigencia consideramos incluir en los documentos de este congreso)

Los procesos congresuales sirven, entre otras cosas, para decidir como realizamos la actividad sindical. Este documento es una propuesta de trabajo para todos los afiliados y afiliadas a Comfia-CC.OO. en el que se trata de definir como deben de actuar nuestros delegados y delegadas en la empresa. Para ello tenemos que plantear algunas cuestiones previas que pueden servirnos para aceptar las propuestas concretas que se presentan en este documento.

Si estamos afiliados y nuestra acción sindical la realizamos en CC.OO. es por que aceptamos el principio básico de que el Sindicato es el mejor instrumento para defender y mejorar las condiciones laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Todas las decisiones estratégicas y las personas, para llevarlas a cabo, las elegimos con métodos democráticos, con el objetivo de fortalecer el sindicato y hacerlo más útil para el fin que hemos definido.

Para un sindicato es básico dar preponderancia a la opinión y decisión de sus afiliados, por encima de la opinión y decisión de otras personas u organizaciones ajenas.

La Sección Sindical es la organización básica donde se encuadran los afiliados y afiliadas en cada empresa y todas las decisiones se toman democráticamente, con el único requisito de aceptar los planteamientos estratégicos de otras organizaciones de CC.OO. a su vez elegidas y gestionadas democráticamente.

La actuación legal de la Sección Sindical en la empresa está regulada por ley y puede llegar a asumir todas las competencias de los comités de empresa.

Las normas internas de CC.OO. tienen regulado todo lo relativo a la constitución y al funcionamiento de las secciones sindicales, así como la relación entre los delegados de personal y su Sección Sindical.

Si aceptamos estos principios básicos debemos aceptar que es prioritario apoyar las organizaciones, personas y planteamientos que definamos en el interior del sindicato.

Una de las decisiones que se toman en las Secciones Sindicales es elaborar las listas electorales, siempre encabezadas por las siglas de CC.OO. y con la asunción elemental de todos los candidatos de que forman parte de un conjunto de personas, definido y encuadrado en una organización, que habitualmente concurre en competencia con otras organizaciones sindicales.

Los trabajadores y trabajadoras cuando votan en las elecciones sindicales lo hacen eligiendo la lista de un sindicato, eligiendo entre otras opciones sindicales. El resultado final determina el nivel de aceptación del conjunto de la lista entre la plantilla de la empresa.

Los procesos electorales pueden llegar a desarrollarse en un proceso de profunda competencia entre diferentes opciones sindicales, algunas veces con un nivel de competencia muy fuerte y con diferencias insalvables. (Imaginemos la concurrencia con otras listas sindicales propiciadas por la dirección de la empresa o de sindicatos corporativos)

La consecuencia legal del proceso es la elección de unas personas, de diferentes opciones sindicales, que en su conjunto componen el Comité de Empresa, un órgano

definido por Ley, pero que como la misma legislación recoge, no es el único medio de representación de los trabajadores. Si la opción fuera trabajar en el Comité de Empresa se producen las siguientes situaciones:

- La opinión de otras organizaciones puede prevalecer sobre la de nuestra gente.
- La imagen ante el resto de los trabajadores es de propuestas del conjunto de Comité, sin que se distinga quien las ha elaborado.
- Potencia la pluralidad sindical, defecto que las direcciones de las empresas consideran virtud.
- Nuestra actividad puede ser aprovechada por otras organizaciones.
- Si tenemos mayoría nuestras propuestas llegan a los trabajadores como propuestas del Comité y no podemos evitar actuaciones contrarias de otros sindicatos.
- Si somos minoritarios tendríamos que someter nuestras propuestas a la decisión de otras opciones sindicales y la mayoría puede cuestionar las decisiones del Sindicato, en las negociaciones con la empresa.
- Aísla a nuestros delegados de la organización.
- Nuestros afiliados no pagan la cuota para que transformada en los servicios y recursos del sindicato se ofrezcan a otras organizaciones o candidaturas de todo tipo de pelaje.
- No podríamos mantener el mensaje de que la acción sindical requiere del apoyo y la afiliación de los trabajadores y trabajadoras, por lo que obstaculiza seriamente la afiliación al sindicato.
- El fortalecimiento del Comité de Empresa suele llevar consigo el debilitamiento de la imagen del Sindicato y un descontrol de sus recursos.
- La LOPD impide que datos del sindicato, que nuestras Secciones deben tener para trabajar más eficazmente, puedan estar accesibles a otras organizaciones por compartir equipos o locales de trabajo.

Una opción que permite la ley es realizar nuestra acción sindical en la Sección Sindical: internamente, en los procesos de elaboración de propuestas, el traslado de estas propuestas a nuestros afiliados para que, una vez definidas y acordadas, las traslademos a otros sindicatos, al resto de los trabajadores o a la dirección de la empresa. Esta es la opción más aceptable por los siguientes motivos:

- La opinión de nuestra gente prevalece sobre la de otros.
- La imagen ante el resto de los trabajadores es de acciones definidas por una organización, a la que pueden decidir apoyar con su afiliación y su participación.
- Las acciones de éxito redundan en la imagen de nuestro sindicato.
- Impedimos que otras organizaciones se aprovechen de nuestro esfuerzo.

En consecuencia es fundamental que nuestra actividad la desarrollemos en la Sección Sindical, la ley lo permite y la experiencia lo recomienda, sin descartar, en determinadas situaciones, la unidad sindical ante los trabajadores y frente a la dirección de la empresa, pero sin olvidar que esta unidad se puede plasmar también fuera del comité de empresa.

CÓDIGO DE UTILIZACIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES

(Aprobado CC 17 Y 18 de Abril de 2012)

1. El Consejo Confederal tiene entre sus funciones y competencias aprobar por mayoría absoluta el "Código de utilización de los derechos sindicales y Estatuto del delegado y de la delegada" (Art. 29.10 d) de los Estatutos Confederales).

En 1996 se aprobó el reglamento que se encuentra vigente en la actualidad. En el Consejo Confederal del 13 de septiembre de 2011 se recordaba que en el Consejo celebrado los días 11 y 12 de mayo de 2011 se acordó ir a un Plan de optimización de recursos que, entre otras cuestiones, incluyera la actualización del Código de derechos sindicales.

En este sentido, en el *Plan de optimización de los recursos de la CS de CCOO* se establece en su apartado 3.2 que los cambios producidos en el mercado de trabajo hacen necesario actualizar el Código de derechos sindicales dando respuesta a las nuevas realidades originadas en los centros de trabajo, empresas públicas o privadas, en las administraciones y servicios públicos como la educación o la sanidad; realizando un esfuerzo de ordenación de los recursos y su distribución para que, de una parte garantice la atención sindical de los centros de trabajo y las empresas, y de otra cubra las necesidades de recurso humano para sostener las estructuras del sindicato tanto

federal, territorial o confederal.

2. El crédito horario es un derecho de los trabajadores y la trabajadoras y patrimonio del sindicato. Las horas sindicales o crédito horario es un derecho de los trabajadores y por ende un derecho de libertad sindical. El crédito horario es una garantía o instrumento de carácter material, cuya finalidad es facilitar que los derechos constitucionales a la libertad sindical en su más amplia acepción y a la participación de los trabajadores en la empresa/centro público sean reales. En nuestra cultura sindical tenemos fijado que los derechos sindicales son patrimonio del sindicato, independiente de que la titularidad en origen pertenezca a los representantes legales de los trabajadores del sector privado o público, del personal funcionario o estatutario o a los delegados sindicales, delegados de prevención de riesgos laborales u otros.

Las horas sindicales o crédito horario de los representantes legales o sindicales de los trabajadores o del personal funcionario o estatutario o delegados de prevención como derecho sindical que es, forma parte del patrimonio del conjunto del sindicato y su uso debe estar presidido por los principios éticos y de transparencia que acredita la historia de CCOO.

3. El crédito horario, como patrimonio del conjunto del sindicato ha de ser gestionado bajo el principio de solidaridad.

El principio de transparencia presidirá la gestión del crédito horario. El principio de racionalidad debe guiar la distribución del crédito horario. El crédito horario será administrado teniendo en cuenta el principio de codecisión entre

las diferentes partes concernidas. La responsabilidad de su gestión reside en la organización (CEC, rama o territorio) en la que tiene origen el correspondiente recurso. La estructura orgánica más próxima al lugar donde se genera el derecho al crédito sindical debe coordinar y velar por el uso adecuado a la ley y su eficiencia para el trabajo sindical.

1 El presente Código partiendo del diverso origen de las horas sindicales, regula su utilización en los centros de trabajo y en las diferentes estructuras del sindicato, su cesión y/o acumulación de horas sindicales; movilidad de recursos humanos y criterios de cesión con el fin de garantizar el

funcionamiento de los órganos de dirección y estructura del Sindicato, el cese de los permanentes sindicales y la creación de un registro y de una comisión paritaria integrada por la CEC y las organizaciones de rama y territorio.

2 Aunque el mandato del Consejo se refiere única y exclusivamente a la actualización del Código de utilización de los derechos sindicales, es opinión unánime que, tanto el Estatuto del delegado y la delegada como el Reglamento sobre secciones sindicales y delegados sindicales y los Reglamentos disciplinarios deben ser objeto de una actualización coordinada. Asimismo se propone que se acuerde la redacción de un Estatuto del permanente sindical. También se propone que la obligación de usar correctamente las horas sindicales se incluya en los diferentes estatutos.

CÓDIGO DE UTILIZACIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES

A) Fuentes del crédito horario u horas sindicales

- 1) El crédito horario procede:
 - a) Del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) De la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
 - c) De la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - d) De los convenios colectivos, pactos acuerdos u otros instrumentos de negociación.
 - e) De pactos o acuerdos institucionales.

B) Principios básicos

1) Todos los delegados y delegadas (representantes unitarios y delegados de prevención) elegidos en las listas electorales de la CS de CCOO, así como los delegados sindicales, adquieren sus derechos como tales debido a su afiliación al Sindicato o por haber sido presentados por éste.

2) Los recursos derivados de tales derechos, incluido el crédito horario, no son patrimonio individual de los delegados y delegadas sino del conjunto del Sindicato. La gestión de dichos recursos se encomienda a su Federación de encuadramiento, a quien corresponde aplicar los criterios sobre el reparto y uso de las horas de los delegados y delegadas, a fin de garantizar su correcta utilización.

3) Todos los delegados y delegadas deberán hacer uso de las horas sindicales que les corresponden, ya sea dentro de la empresa/centro público al que pertenezcan o en las estructuras del Sindicato, si así se acuerda. En caso de no hacer uso de las mismas, deben cederlas para su posible reparto o acumulación por otros delegados/as de CCOO si los hubiere en la empresa.

4) Todos los delegados y delegadas usarán las horas sindicales que le puedan corresponder conforme a estas normas, ya sea dentro de la empresa/centro público al que pertenezcan o en las estructuras del sindicato, según se acuerde.

5) Las Secciones Sindicales, sea cual sea su ámbito, serán las responsables, en primera instancia, de garantizar la correcta utilización de las horas de los delegados y delegadas de CCOO en su empresa/centro público. En el caso de que se haya determinado que el trabajo se desarrolla en otras estructuras del sindicato, serán éstas las responsables de garantizar su correcta utilización.

6) Ningún delegado/a de CCOO podrá disponer de sus horas sindicales para cuestiones privadas o ajenas a la actividad sindical.

7) La utilización indebida o contraria a los fines de la CS de CCOO podrá dar lugar a lo recogido en los Estatutos y Reglamentos disciplinarios.

C) Mecanismos internos de justificación del destino y uso de las horas sindicales

1) Las organizaciones de rama, o en su defecto, las territoriales, previo acuerdo con la estructura superior de rama, deberán

- Elaborar mapas de recursos humanos y horas sindicales existentes en su ámbito, en colaboración con las Secciones Sindicales, sobre cuya base se plasmarán las distintas necesidades sindicales y la utilización más óptima de las mismas, de una forma participada.

- Realizar un seguimiento periódico del uso que de las horas sindicales estén haciendo los delegados/as de las empresas/centros públicos, mediante los mecanismos que consideren más convenientes. En caso de no existir Sección Sindical, dicha información se podrá recabar directamente de los delegados y delegadas.

- Ser informadas por parte de las Secciones Sindicales o, en su caso, por los delegados/as, de las posibles ampliaciones, respecto a la normativa vigente, que sobre derechos sindicales se acuerden o se negocien en convenio o acuerdo con sus respectivas empresas/centros públicos.

1 El resto de las horas sindicales, incluidas las correspondientes a los delegados y delegadas LOLS serán de exclusiva dedicación al sindicato, decidiéndose su destino conjuntamente entre la Sección Sindical de la empresa y la estructura de rama o, en su defecto, la estructura territorial.

2 La CEC y las organizaciones de territorio, deberán elaborar mapas de recursos humanos y horas sindicales existentes en su ámbito, sobre cuya base se plasmarán las distintas necesidades y la utilización más óptima de las mismas.

3 La CEC y las organizaciones de rama y territorio, dentro de su propio ámbito de actuación y previa elaboración de mapas de recursos humanos y horas sindicales y teniendo en cuenta las distintas necesidades sindicales y la utilización más óptima de los recursos,., determinarán en que estructura del sindicato desempeñarán sus funciones las personas que se liberen a tiempo completo por acuerdo con la patronal y AA.PP. de su ámbito geográfico o funcional, todo ello con el conocimiento de la sección sindical de origen del permanente sindical y de las organizaciones concernidas.

D) Criterios y finalidad de las acumulaciones del crédito horario

1 Todos los delegados y delegadas pondrán a disposición del Sindicato la totalidad de su crédito horario.

2 Las acumulaciones del crédito horario se acordarán con el objetivo de lograr un mayor aprovechamiento de las mismas y, por consiguiente, para que reviertan en beneficio del trabajo sindical, ya sea dentro de la empresa/centro público o en las estructuras del Sindicato.

3 La estructura sindical correspondiente junto con la Sección Sindical (o con el conjunto de los delegados allí donde no estuviere constituida) acordará la redistribución de la totalidad del crédito horario para la atención de la actividad

sindical, bajo el criterio de que la atención sindical en la empresa quede debidamente atendida.

4 En ningún caso, un delegado/a podrá ceder o acumular (total o parcialmente) horas sindicales mediante acuerdo individual con otro u otros delegados/as.

5 Los delegados/as que, como consecuencia de la acumulación de horas, adquieran la condición de permanente sindical a tiempo total, deberán dedicar al trabajo sindical diario, ya sea dentro de la empresa/centro público o en las estructuras del Sindicato, el mismo número de horas, como mínimo, que el correspondiente a la jornada laboral establecida por Convenio o en la norma legal de aplicación, adaptando su horario, si fuera necesario, a las tareas sindicales encomendadas. En caso de disenso resolverá la estructura superior de la rama y, por inhibición de ésta, la del territorio.

E) Criterios para la utilización de las horas sindicales no acumuladas

Los criterios para que un delegado/a pueda utilizar las horas sindicales no acumuladas son los siguientes:

a) Que el convenio de aplicación no contemple, o excluya de forma manifiesta, la posibilidad de la acumulación de horas por parte de los delegados/as.

b) Que, a pesar de estar contemplada la acumulación, ningún delegado/a propuesto por el sindicato esté en disposición de acumularlas.

c) Que, por acuerdo entre la Sección Sindical y la estructura de rama de la que dependa o, en su defecto, la Unión territorial correspondiente, las horas disponibles de un/a delegado/a, ya sea en su totalidad o de forma parcial, se dediquen al trabajo en las estructuras del Sindicato o, por el contrario, se considere que es más beneficioso su uso en el trabajo sindical dentro de su empresa/centro público.

Esta forma de utilización del crédito horario no implica que su uso no esté sujeto a los criterios de trabajo sindical que determine la organización en la que se encuadra

F) Dedicación a las estructuras del Sindicato

1 Las Secciones Sindicales, como responsables, en primera instancia, de hacer el seguimiento y garantizar el uso correcto de las horas sindicales por parte de los delegados/as, deberán poner en conocimiento de su respectiva organización de rama las necesidades reales de cobertura del trabajo sindical en su empresa/centro público,

de los recursos humanos de los que dispone y de las tareas que éstos tienen encomendadas.

2 Las organizaciones de rama consensuarán con las Secciones Sindicales o, en su defecto, con los delegados/as, que un mínimo del 25% de sus horas se dediquen al refuerzo de las estructuras del Sindicato siempre que quede garantizada la cobertura del trabajo sindical en la empresa/centro público. En caso de disenso (que habrá de ser documentado en acta) determinará la estructura superior de la rama y, por inhibición constatada de ésta, la del territorio.

3 Las organizaciones territoriales consensuarán con las de rama la aportación de recursos humanos por parte de éstas para cubrir posibles necesidades que se presenten en esta materia, mediante el mecanismo establecido en el punto anterior y siempre y cuando ello no suponga el desmantelamiento de las propias ramas. En los mismos

términos acordaran la cesión de recursos humanos entre ambas estructuras de aquellos recursos que procedan de acuerdos sectoriales y/o institucionales. Para el caso de disenso y para aquellos recursos cuyo origen y destino sean de su propio ámbito, se creará una comisión paritaria con participación de la Unión Regional/Confederación de Nacionalidad correspondiente y las estructuras de rama y territoriales afectadas para resolver en primera instancia los disensos que se produzcan. Las resoluciones de estas comisiones podrán ser recurridas ante la Comisión Confederal.

1 La CEC y las organizaciones confederadas y con el objeto de cubrir necesidades objetivas de su estructura acordarán la movilidad de recursos humanos entre sí, bajo el criterio de garantizar un mínimo de cesión entre las diferentes estructuras, en el mismo porcentaje, de las horas acumuladas, independientemente del origen de las mismas, con el fin de asegurar el funcionamiento de sus órganos de dirección.

2 Para entender de las reclamaciones que se presenten contra las resoluciones de las Comisiones reseñadas en el apartado 3 y para resolver los desacuerdos que puedan surgir en la aplicación del apartado 4 se creará a través de la Secretaría de Organización Confederal una Comisión paritaria integrada por representantes de la Confederación y las organizaciones de rama y territorio concernidas.

G) Cese de los permanentes sindicales

Las personas que disfruten de la acumulación del crédito horario u otros derechos sindicales por los que adquieren la condición de permanentes sindicales, perderán su condición de tales por:

- a) Voluntad propia
- b) Cumplimiento del mandato
- c) Acuerdo del órgano competente
- d) Aplicación de medidas disciplinarias individuales o colectivas

H) Registro de permanentes sindicales

En coherencia con el principio de transparencia, se creará un registro de permanentes sindicales que permita a las organizaciones de rama y territorio acceder a una información veraz a través de la herramienta establecida en el Sistema Informático Confederal (SIC). Dicho registro será informado y actualizado de forma permanente por la CEC (por medio de su Secretaría de Organización) y las organizaciones de rama y territorio con criterios de veracidad y rapidez. El incumplimiento de dicha obligación conllevará para organización responsable la pérdida del derecho a participar en los Fondos confederales de desarrollo organizativo.

I) Desarrollo y adecuación

El presente reglamento podrá ser desarrollado y/o adecuado en el seno de las organizaciones sindicales integradas en la CS de CCOO, respetando en todo caso, lo dispuesto en el mismo

UTILIZACIÓN DE OTROS DERECHOS SINDICALES

La inexistencia de directrices globales sobre estas materias en el interno del Sindicato y la necesidad de homogenizar criterios respecto a la práctica de estos tipos de representación en órganos externos al mismo, nos aconseja establecer algunos mecanismos reguladores que, sin duda, redundarán en beneficio de la organización. Se entenderán como "ingresos extra cuotas" las cantidades percibidas por

los dirigentes y cuadros sindicales, delegados/as de personal, de Comités de Empresa y Juntas de Personal, delegados y delegadas sindicales, así como los permanentes sindicales, por sus participaciones y colaboraciones institucionales sean éstas de carácter pública o privada (en tribunales de oposición, ponentes en seminarios y jornadas, etc..) en acciones formativas (como monitores/as o profesores/as) o representativa (por formar parte de órganos ejecutivos o consultivos, Mesas Negociadoras, Patronatos, Consejos, etc. creados por las distintas Administraciones Públicas o empresas de titularidad privada). Estos recursos generan un movimiento financiero, y por tanto la conveniencia de que estos ingresos reviertan en los presupuestos de las distintas organizaciones. Por ello, a los efectos del presente reglamento, se considerarán como "ingresos extra cuotas" los ingresos procedentes de:

a) La participación en tribunales de oposición o en cualquier órgano selectivo de personal en cualquiera de las administraciones públicas (Estatad, Regional o Municipal) o en empresas privadas, donde se participe representando al Sindicato.

b) La participación como ponente o interviniente en seminarios, charlas, jornadas, cursos, etc., tanto las organizadas por entidades y organismos de carácter público como privado. c) La participación en órganos consultivos o de dirección, creados por las administraciones públicas o por las entidades y empresas de carácter privado, representando al Sindicato.

d) La participación, como monitor/a, profesor/a o ponente en cursos de formación sean estos cursos organizados por las administraciones públicas, sus organismos autónomos o fundaciones o por empresas o fundaciones de carácter privado.

e) Cualquier otro ingreso percibido por delegados/as, permanentes sindicales, dirigentes y cuadros sindicales, etc. cuyo origen sea el de estar representando a CCOO o a cualquiera de las organizaciones que la conforman.

1. Participación en los ámbitos de participación institucional, representación o colaboración y resto de actividades que realizándose en nombre del sindicato supongan una contraprestación o compensación económica.

Los/as representantes sindicales en cualquiera de estas instancias, sean o no delegados/as, deberán mantener informado constantemente al órgano que los/as designó o eligió para tal fin, de la marcha, contenido y resultados o negociación que estén llevando a cabo. Sobre las compensaciones retributivas a que pudiera dar lugar la participación en representación de CCOO, se estará a lo dispuesto en los Estatutos y documentos aprobados por la estructura sindical correspondiente sobre "recurso extracuenta". En todo caso las cantidades percibidas deberán justificarse ante el Sindicato. Aunque por otra parte, las múltiples complicaciones de tipo práctico y jurídico (imposibilidad del cobro por parte del sindicato directamente, incidencia en el IRPF de quien asiste, los distintos tipos de ámbitos de participación o compensación económica derivada de la misma que existen, etc.) hacen imprescindible establecer una regulación de mínimos, que pueda servir a todas las estructuras para normalizar dichos recursos:

1. Como norma general, la persona que vaya a ser retribuida económicamente por su participación en cualquiera de las actividades enumeradas anteriormente, propondrá a la

entidad, organismo o empresa con la que va a colaborar o en la

que va a participar en representación de CCOO, que se realice transferencia directa del importe que deba percibir, a la cuenta corriente o de ahorros de CCOO que le facilite la Secretaría de Finanzas correspondiente.

2. No obstante, la existencia de realidades distintas y complejas aconsejan: acordar un documento regulatorio de la articulación y tratamiento que hay que dar al conjunto de los "recursos extracuotas" que, sobre la base del máximo consenso posible, sea aprobado por el Consejo Confederal, con carácter específico y de complementariedad del presente Reglamento. El incumpliendo de las normas que a este respecto estén vigentes en cada momento, podrá dar lugar al cese, por parte del órgano que lo/la hubiera designado, como representante de CCOO.

2. Descuentos proporcionales por participación en paro o huelgas convocados por CCOO.

Los delegados/as, cuadros y permanentes del Sindicato que, por las causas que fueren, no sufran "de oficio" el descuento correspondiente en sus retribuciones por participación en jornadas de huelga o paros convocados por CCOO, deberán comunicar de forma fehaciente a la empresa

pública o privada su adhesión a dicha huelga o paro legal para que ésta efectúe el descuento correspondiente; en caso de que el descuento no fuese realizado, deberá reintegrar la cantidad equivalente al mismo en la estructura sindical en la que estén encuadrados/as o presenten sus servicios, la cual lo destinará a proyectos sindicales de tipo social (Fundación Paz y Solidaridad, etc.).

El delegado/a, cuadro o permanente del Sindicato deberá facilitar copia de la comunicación realizada a la empresa a las Secretarías de Organización y Finanzas de la estructura sindical en la que estén encuadrados/as o presenten sus servicios, así como comunicarlas posteriormente si se ha realizado por parte de la empresa, o no se ha realizado el descuento, en cuyo caso deberá proceder a realizar la aportación anteriormente referida. Las cantidades destinadas a estos fines serán públicas al finalizar la huelga y anualmente, tanto en los centros de trabajo como en los medios de comunicación, previa aceptación expresa de dicha circunstancia por parte de los delegados/as, cuadros y permanente del Sindicato al objeto de cumplir con los requerimientos de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. Todo ello al objeto de constatar una solidaridad activa con los compañeros y compañeras que sufran descuentos por secundar movilizaciones.

Propuesta de Consejo de la Federación Regional

**CONSEJO DE LA FEDERACION REGIONAL DE COMFIA CCOO EN CASTILLA Y LEON:
50 PERSONAS PROPORCIONAL A LA AFILIACIÓN DEL 31 DE OCTUBRE DE 2012,
MAS LA COMISIÓN EJECUTIVA.**

	Afiliados	Afiliadas	Total	%	Consejeros	Hombres	Mujeres
AVILA	123	92	215	2,4	2	1	1
BURGOS	269	262	531	6	6	3	3
LEON	531	577	1108	12,4	12	6	6
PALENCIA	128	79	207	2,3	2	1	1
SALAMANCA	307	297	604	6,8	7	4	3
SEGOVIA	202	118	320	3,6	4	3	1
SORIA	133	68	201	2,3	2	1	1
VALLADOLID	621	415	1036	11,6	12	7	5
ZAMORA	140	90	230	2,6	3	2	1
CyL	2454	1998	4452		50	28	22
Comisión Ejecutiva					64	8	6

ORDEN DEL DIA Y REGLAMENTO

Jornada del 21.11.2012

17h. Entrega de credenciales

18h. Inicio del congreso:

- **Propuesta y elección de la Mesa, del Presidente/a y Secretario/a**

Mesa del congreso:

a. Estará compuesta por cinco miembros, uno por cada una de las tres provincias de mayor afiliación (Valladolid, León y Salamanca) y dos por la Comisión Ejecutiva. Elegirá de entre sus miembros a un Presidente/a, un secretario/a y tres Vocales.

b. La elección de la mesa supondrá la dimisión de todos los miembros de la Comisión Ejecutiva de la Federación Regional.

c. De la Mesa dependerá el desarrollo del Congreso y durante su celebración será la dirección de la Federación Regional.

d. La mesa asume las funciones de la comisión de resoluciones.

- **Votación del Orden del Día y del Reglamento.**
- **Comunicación de la constitución de la Comisión de Credenciales:** *Compuesta por 3 personas de las delegaciones más numerosas y dos de la Comisión Ejecutiva.*
- **Comunicación de la constitución de la Comisión de Candidaturas:**
 - **Presentación de candidaturas hasta las 22 horas del 21 de noviembre.**
 - **Comunica la forma de votación de los distintos procesos.**

Comisión de Candidaturas

a. Estará compuesta por una persona de cada provincia y 2 de la comisión ejecutiva de la Federación Regional.

b. Recibirá las propuestas de candidaturas, las cuales tendrán el porcentaje de hombres y mujeres que determinan las normas congresuales y deberán ser avaladas como mínimo por el 10% de los asistentes. Para mantener la proporción de hombres y mujeres en las listas y en las delegaciones resultantes cada candidato tendrá un sustituto personal del mismo género.

c. Propondrá el número de personas que compondrán la Comisión Ejecutiva de la Federación Regional.

d. Elaborarán un acta con las propuestas de candidaturas, certificando que reúnen los requisitos establecidos en los puntos anteriores, que será entregada a la mesa la cual someterá a votación de la asamblea las candidaturas presentadas. La votación se realizará a mano alzada salvo que algún asistente solicite el voto secreto.

- **Informe Secretario General.**
- **Informes y plan de trabajo de las Secretarías.**

21h. Cierre de la sesión de tarde.

Jornada del 22.11.2012

9.30h. Inicio de jornada

- **Informes y plan de trabajo de las Secretarías.**
- **Intervención de las Delegaciones y respuesta del Secretario General**
- **Votación informe de la Comisión Ejecutiva.**
- **Presentación y votación de enmiendas a los documentos de la Confederación, de la Unión Sindical y de la Federación Regional.**
- **Presentación y votación de las resoluciones.**
- **Presentación y votación de propuestas de la Comisión de Candidaturas:**

- **Composición Consejo de la Federación Regional.**
- **Listas al Congreso de la Unión Sindical de Castilla y León.**
- **Listas al Congreso de la Federación Estatal.**
- **Número componentes y lista de la Comisión Ejecutiva.**
- **Candidatura a Secretario General.**
- **Intervención del Secretario General.**

14 h. Cierre del Congreso