

# La Oficina

Número 1 • Publicación bimestral **Comfia Madrid**  
Para reunir Opiniones desde el día a día  
• SUPLEMENTO DE **Madrid Sindical** •

## Sumario

- 2 Los servicios de prevención se segregan de las mutuas.
- 3 Las pretensiones de los bufetes, inaceptables para CC.OO.
- 4 De nuevo "La Oficina".
- 5 Innovación y extensión sindical.  
  
Igualdad de oportunidades.
- 6 Comfia no avala las negociaciones en Avanza.  
  
Comfia participará en el diseño de la retribución variable en Konecta.
- 7 La Fundación Thyssen Bornemisza cuenta con convenio propio.  
  
Movilizaciones en el Grupo Generali por la negociación del convenio.



## ABOGADOS: relación laboral *versus* relación mercantil

Diversas sentencias del Tribunal Supremo han definido la posición de este Tribunal sobre la relación de los abogados que

trabajan por cuenta ajena para bufetes de abogados. El Tribunal Supremo entiende que dicha relación es laboral. Pág. 3

## Los servicios de prevención se segregan de las mutuas

La segregación de la actividad de prevención ajena decretada por el Gobierno, que desarrollaban las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, propicia la configuración de un nuevo sector en el que se estima se integrarán 16.000 trabajadores bajo un único convenio.

### Agrupación de Seguros de Madrid

**E**l Consejo de Ministros del pasado 10 de junio dio luz verde a la segregación de la actividad de los servicios de prevención ajena que desarrollaban las mutuas de accidentes. Con ello se pone fin a la situación creada tras la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995, que ante la falta de operadores autorizó a las mutuas para desarrollar esta actividad utilizando medios de la Seguridad Social.

Esta situación generó con el tiempo un problema de confusión patrimonial en los servicios prestados a cuenta de la SS, denunciados por el Tribunal de Cuentas, además de una competencia desleal con las empresas privadas dedicadas a la misma labor de prevención.

El Ministerio de Trabajo redactó un borrador de proyecto de RD que optaba por la vía de la privatización a través de la creación de sociedades mercantiles por parte de las mutuas y que ponía en riesgo el futuro de las condiciones laborales de los trabajadores susceptibles de ser segregados, ya que el convenio de aplicación, en el mejor de los casos, era muy inferior al de seguros, lo que provocó la movilización de CC.OO. y UGT.

A consecuencia de las movilizaciones se celebró una reunión entre la patronal de las mutuas AMAT, CC.OO. y UGT con presencia de la Dirección General de la Seguridad Social, cuyo resultado fue el acuerdo del 25 de enero que garantizaba la aplicación del convenio de seguros a los trabajadores afectados por la segregación hasta la entrada en vigor de un convenio específico.

Además se establecía entre otros el compromiso de negociar un protocolo que enmarcase las condiciones laborales de la segregación, la necesidad de acuerdos con la representación legal de los trabajadores en cada mutua, la creación de una comisión de seguimiento del proceso de segregación, el respeto a las garantías sindicales, con el mantenimiento "ad personam" de las mismas a los delegados.

Conscientes de las diferencias existen-

tes entre las condiciones laborales de los trabajadores de las mutuas y los de las demás empresas que hacen prevención, el acuerdo sienta las bases y los plazos para la negociación de un convenio propio.

Tras el preceptivo trámite del último proyecto de borrador, en que el Consejo de Estado planteó algunas deficiencias del mismo, el 11 de junio se publicó en el BOE el R.D. que regula definitivamente el funcionamiento de las mutuas de accidentes como servicios de prevención ajena.

El decreto presenta algunas novedades con respecto a los anteriores borradores. La más significativa se refiere a la posibilidad de que las mutuas decidan en junta general si constituyen sociedad mercantil o continúan desarrollando la actividad en el seno de la mutua pero con una organización independiente.

El 11 de julio se suscribió por parte de CC.OO., UGT y la patronal AMAT el protocolo de segregación que se mencionaba en el acuerdo de 25 de enero, en el que se concretan las garantías especificadas en el mismo y se marcan los plazos para la concreción de los acuerdos.

Durante los meses de julio y agosto, se han desarrollado los procesos de negociación en cada una de las 28 mutuas existentes, 26 de las cuales han decidido constituir sociedad, y 2 han renunciado a continuar con la actividad de prevención.

La comisión de seguimiento del proceso de segregación tendrá que analizar la situación de dos mutuas que no han alcanzado acuerdo y elevar el informe preceptivo para incorporar al expediente de segregación.

El efecto inmediato de estos acontecimientos es la consolidación como sector de los servicios de prevención ajena, al que las empresas segregadas de las mutuas aportan cientos de centros de trabajo y alrededor de 8.000 trabajadores altamente especializados.

El punto final de esta consolidación se producirá cuando se firme el convenio colectivo propio de la actividad a cuya negociación nos emplazan los diversos acuerdos suscritos. ●



# Las pretensiones de los bufetes, inaceptables para CC.OO.

Diversas sentencias del Tribunal Supremo han definido la posición de este Tribunal sobre la relación de los abogados que trabajan por cuenta ajena para bufetes de abogados. El Tribunal Supremo entiende que dicha relación es laboral.

La práctica habitual ha sido el establecimiento de una relación mercantil con aquellos abogados que eran contratados para trabajar en el bufete, cuando en realidad lo que se establecía entre las partes era una relación laboral. No más allá de media docena de despachos se encuentra fuera de esta práctica. En la actualidad, casi 6.500 profesionales, la mayoría de ellos abogados, trabajan en los grandes despachos.

El sector de la abogacía no ha sido ajeno a los niveles de competencia existentes en el sector servicios, por lo que la gestión de los costes, y en especial de los laborales, se ha convertido en un elemento fundamental, constituyéndose en un factor de competencia entre los despachos.

En los últimos meses, al calor de la posición del Tribunal Supremo, se han realizado por parte del Ministerio de Trabajo inspecciones en distintos bufetes de abogados, levantándose actas de infracción por lo que la Inspección de Trabajo entiende situaciones claramente irregulares de los abogados que trabajan en los despachos, obligándoles a regularizar esta situación dando de alta en la Seguridad Social a aquellos abogados que se encuentran en situación irregular. Según CC.OO., establecer el vínculo laboral de todos estos trabajadores supondría para los bufetes de abogados un incremento anual de sus costes en 30 millones de euros.

Pero tal vez lo que más relevancia tenga no sea dar de alta a estos trabajadores, sino la exigencia por parte de la Seguridad Social del pago de las cuotas de los cuatro años anteriores sin prescribir de co-



**Según CC.OO., establecer el vínculo laboral de todos estos trabajadores supondría para los bufetes de abogados un incremento anual de sus costes en 30 millones de euros.**

**Una modificación legislativa de este calado requeriría por la Administración y con carácter previo la consulta a las organizaciones sindicales más representativas.**



tizaciones. La presunta deuda podría ascender a 150 millones de euros según cálculos de CC.OO.

Para este sindicato sería injusto que las cuotas de los últimos cuatro años no se ingresasen en las arcas de la Seguridad Social.

Estos hechos han despertado verdadera preocupación en los bufetes más importantes y que tienen a sus abogados en clara situación irregular. La reacción de estos despachos ha sido proponer al Ministerio de Trabajo la modificación del Estatuto de los Trabajadores y la elaboración de una norma reguladora para que la relación de los abogados que trabajan por cuenta ajena en bufetes de abogados se incluya entre las relaciones laborales de carácter especial, justificando dicha iniciativa en la independencia, integridad y confidencialidad propias del ejercicio de la abogacía.

Estos despachos han elaborado un borrador mediante el que se pretende regular la relación laboral de los abogados, de tal manera que, como literalmente se dice en su propia exposición de motivos, la contratación no esté sujeta a la atadura de la regla de la causalidad y exista una total libertad en la extinción del vínculo contraído. Se incluyen, además de la contratación temporal sin causa, unos períodos de prueba que pueden alcanzar el plazo del año a cuya finalización en caso de despido no se establece indemnización alguna, el mantenimiento de las pasantías por un período de dos años sin fijar remuneración y una indemnización de quince días de salario por año trabajado con el límite de seis mensualidades a la extinción del contrato indefinido. La propuesta patronal para regular las condiciones de trabajo es inadmisibles.

Por otro lado, no compartimos en absoluto la iniciativa de regular la relación laboral de los abogados que trabajan por cuenta ajena como relación laboral de carácter especial, porque las notas de independencia, integridad y confidencialidad respecto a los asuntos que

lleven no merman un ápice el poder de dirección del bufete empleador, que organiza y encuadra al abogado empleado como mejor le conviene, le remunera, le establece la jornada y el horario de trabajo y le pone a disposición para la realización de su trabajo los medios materiales de su propiedad necesarios para ese fin.

Las características de independencia, integridad y confidencialidad se dan en casi todas las profesiones (médicos, economistas, psicólogos), sin que sean determinantes de la calificación de la relación con su empleador. A nadie se le ha ocurrido que haya que regular como relación la-



**La presunta deuda podría ascender a 150.000 millones de euros según cálculos de CC.OO.**

boral especial ninguna de estas profesiones.

La iniciativa de los despachos no nace por tanto de una necesidad propia de las peculiaridades de la actividad, sino como un intento de evitar el coste de la formalización a todos los efectos de la relación laboral.

En cualquier caso, una modificación legislativa de este calado requeriría por la Administración y con carácter previo la consulta a las organizaciones sindicales más representativas. ●

## De nuevo “La Oficina”

Cualquier organización social debe tener como objetivo central establecer los mayores vínculos posibles con sus asociados. CC.OO., primer sindicato del país, y Comfia-CC.OO., sindicato más representativo en los diferentes sectores que se integran en nuestra organización, no pueden ser una excepción.

Con esta premisa aparece de nuevo nuestra publicación “La Oficina”, que pretende mantener informados al conjunto de nuestros afiliados y afiliadas de los acontecimientos más relevantes de nuestra actividad sindical, reflejar las preocupaciones de los trabajadores y trabajadoras en general, y de nuestros afiliados y afiliadas en particular, así como las soluciones que el sindicato ofrece a los problemas que surgen en las empresas, en los centros de trabajo.

La dirección de la Federación tiene especial preocupación por comunicar con los afiliados y afiliadas de las pequeñas y medianas empresas, aquellas en las que ejercer los derechos supone un reto, un atrevimiento y en muchos casos un verdadero acto heroico.

La puesta en marcha de un plan de comunicación para todas las estructuras de la Federación y el nombramiento de un responsable de Comunicación en Comfia-CC.OO. Madrid, la compañera Carmen Vidal, han hecho posible que, tras un periodo de ausencia, hoy puedas contar con una publicación que vuelve con vocación de ser no sólo un instrumento de comunicación con los afiliados y afiliadas, sino una publicación accesible, fácil de leer, con contenidos y temas de actualidad y que despierte el interés entre los lectores.

Pretendemos que “La Oficina” conecte con tus preocupaciones, te informe sobre la actividad que desarrollamos en todos los sectores, de los acuerdos y conflictos en las empresas, de la negociación colectiva que regula tus condiciones de trabajo, pero también queremos conocer tu opinión. Nos gustaría que nos comunicases tu parecer sobre los contenidos, sobre las informaciones que publicamos, nos sugieras qué temas de tu interés te gustaría que abordásemos. Para ello, puedes dirigirte a la responsable de Comunicación en nuestra sede (c/ Lope de Vega, 38-3ª) o enviarnos tus opiniones por correo electrónico a: [comunicacion-madrid@comfia.ccoo.es](mailto:comunicacion-madrid@comfia.ccoo.es)

La publicación que tienes en tus manos es una herramienta más entre las que disponemos. Puedes encontrar más noticias, información de actualidad, de tu convenio colectivo, sobre cursos de formación en la web de nuestra Federación Estatal “comfia.net” y de la Federación de Madrid en “comfia.net” accediendo a territorios y seleccionar Madrid. De igual forma puedes recibir gratuitamente por correo electrónico todos los días el boletín de noticias COMFIA.info, al que puedes suscribirte desde la web “comfia.net”.

En la era de la globalización, donde las tecnologías de la información y las comunicaciones se han colado en nuestras vidas, en nuestra actividad profesional y en nuestro ocio, la comunicación adquiere una relevancia especial adquiriendo una dimensión social a la que es difícil sustraerse.

Esperamos cubrir los objetivos que nos hemos marcado con la vuelta de “La Oficina”, para lo que es imprescindible contar con tu colaboración. ●

## Comfía-CC.00. Madrid prepara a 24 formadores sindicales

Félix Fernández

Secretario de Formación de Comfía-Madrid

**T**ras un periodo de maduración, Comfía-CC.00. Madrid desarrolla un proyecto histórico, que tiene como objetivo impartir formación de base para los más de 2.500 delegados que configuran la Federación. Para realizar esta labor se crea un equipo de formadores internos dentro de un plan de innovación, extensión y renovación del sindicato.

El equipo de formadores está constituido por delegados activos de Comfía-CC.00. pertenecientes a los diferentes sectores que conforman nuestra federación: nuevas tecnologías, telemarketing, banca, ahorro, seguros, ingenierías y ETT.

Este proyecto, que despertó simultáneamente escepticismo y entusiasmo durante el proceso de su concepción, es hoy una realidad. El compromiso de los 24 formadores, la fuerte demanda formativa existente en Comfía y la determinación de la dirección del sindicato garantizan el desarrollo de un proyecto que incidirá, prioritariamente, sobre la cualificación sindical de los delegados, la extensión del sindicato y su renovación organizativa.

Es difícil para toda organización conformar un equipo estable de 24 formadores y lo es más si éstos tienen que continuar con sus responsabilidades sindicales actuales. Este compromiso es de agradecer por el conjunto de los afiliados y delegados de nuestra Federación; garantizándonos, para el futuro, un equipo de personas cercanas a todos nosotros y a los sectores que conforman el sindicato.

Todo proyecto tiene que tener un plan de trabajo y en Comfía, además, es obligatorio. Para resumir y una vez seleccionado el equipo, el plan establece dos fases: Una primera en la que hay que formar a los formadores para que adquieran los recursos necesarios para comunicar, estructurar, orientar, motivar, y una segunda en la que el formador tiene que aprender los contenidos que posteriormente impartirá dentro del plan de formación a los delegados.

Como todos sabéis, los medios que se están poniendo para el desarrollo de este proyecto son recursos de la Federación, que son vuestros recursos, y todo esto con mucho esfuerzo por parte de todos.

Sin ningún género de dudas, el trabajo de los formadores va a contribuir a facilitar la actividad sindical de todos nuestros delegados y delegadas, el éxito del proyecto radicará en que los delegados y delegadas y la dirección del sindicato trabajemos conjuntamente en la realización y sostenimiento del mismo. ●



## Igualdad de oportunidades

Ana Ayuga

Secretaria de la Mujer de Comfía-Madrid

**L**a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es para nuestro sindicato una de las principales reivindicaciones y por tanto una de las líneas de actuación fundamental en nuestra acción sindical.

Para Comfía es además de una reivindicación una seria preocupación. Es por ello que fue uno de los ejes principales del II Congreso de Comfía y lo seguirá siendo en el que celebremos el año que viene.

Desde Comfía somos conscientes de las dificultades con las que nos enfrentamos cada día y hemos apostado con fuerza por una mejor preparación y formación de todas las personas que componen la organización.

Dentro de esta apuesta, es elemento primordial para el sindicato incorporar la perspectiva de género en todo nuestro quehacer sindical, por lo que se hacía necesario elaborar una formación específica que diera a todos los delegados y delegadas de nuestra Federación las herramientas necesarias con las que poder enfrentarnos cada día al trabajo sindical teniendo en consideración dicha perspectiva.

Por ello, desde el primer semestre de este año, se ha comenzado a impartir el curso de Igualdad de Oportunidades dirigido a todos los delegados y delegadas de nuestra organización.

Con este curso se pretende sensibilizar al conjunto de nuestra organización para que tengan una visión más amplia de la actividad sindical, que incluya también una consideración del género en nuestras actividades. Así los objetivos que tiene son definir los conceptos que intervienen en las cuestiones de género; así como descubrir la realidad existente desde la perspectiva de género y finalmente desarrollar estrategias, colectivas y personales, que favorezcan la igualdad de oportunidades.

Para ello aborda la realidad de la mujer tanto en el ámbito laboral como en el sindical; se trabaja el reparto del tiempo de los hombres y las mujeres así como la utilización del lenguaje como instrumento de visualización de las mujeres.

Pretende en definitiva incorporar transversalmente la perspectiva de género en toda la acción sindical de forma que podamos conectar mejor con las necesidades y planteamientos que las nuevas realidades nos vienen exigiendo. ●





# SECTOR A SECTOR

## **avanza**

### COMFÍA-CC.OO. DE MADRID NO AVALA LAS NEGOCIACIONES

La dirección de la empresa Avanza, perteneciente al sector del telemarketing, y el comité de empresa están llevando a cabo una negociación sobre la aplicación del convenio colectivo que Comfía no avala, debido a que en la negociación se están acordando condiciones laborales por debajo de las que marca el convenio colectivo del sector.

Todos los trabajadores y trabajadoras del sector tienen derecho a que se les aplique el convenio colectivo de telemarketing en su totalidad y esto no está siendo defendido por el comité de empresa. Comfía va a interponer un conflicto colectivo con el fin de que se aplique el convenio de telemarketing.

Las propuestas empresariales son inadmisibles para Comfía. La empresa pretende que los trabajadores no perciban el salario marcado en convenio hasta el año 2006, perdiendo de esta forma los atrasos del 2004 y la subida salarial del 2005. De igual forma se pretende que los dos días adicionales de vacaciones (32 naturales pactados en el convenio) se empiecen a disfrutar en el 2006 por lo que los trabajadores perderían los dos días del 2005.

Comfía no va a permitir que se vulneren los derechos de los trabajadores en Avanza, por lo que se ha informado a la dirección de Avanza que dichas negociaciones no están avaladas por este sindicato, ya que se crea un grave perjuicio a los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Es inaplazable especialmente, además de la aplicación en su totalidad del convenio de telemarketing, el abono de los atrasos de convenio y la consiguiente subida salarial de este año. ●

## **konecta**

### COMFÍA-CC.OO. PARTICIPARÁ EN EL DISEÑO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

La sección sindical de Comfía-CC.OO. de Madrid y la dirección de Konecta firmaron el pasado 8 septiembre un acuerdo que mejora las condiciones laborales en el marco del III Convenio Colectivo del Telemarketing.

Este acuerdo surge del conflicto en la plataforma que presta servicio al cliente AUNA y de la huelga que la sección sindical de CC.OO. tenía convocada para el día 14 de septiembre.

Tras unas intensas negociaciones, el acuerdo, además de contemplar una serie de medidas para la campaña de AUNA, también recoge mejoras para el conjunto de los trabajadores de Konecta.

Estas mejoras son un sistema de medidas que superan los niveles mínimos de protección en la legislación para la conciliación de la vida familiar y laboral. Las trabajadoras con hijos menores de nueve meses podrán optar entre la fórmula establecida en el convenio colectivo y la acumulación del total de horas de las horas de lactancia, disfrutando de un permiso retribuido de 15 días. Además, las trabajadoras con cargas familiares y antigüedad de 12 meses tendrán prioridad en la elección del primer período vacacional. También se ha mejorada la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Junto con estas mejoras, el acuerdo crea una "Comisión de Estudio de Retribución Variable", que abordará la implantación de nuevos sistemas de incentivos y revisará los ya existentes.

La participación de la representación de los trabajadores en las políticas de incentivos, que de forma unilateral vienen aplicando las empresas, constituye una apuesta estratégica de nuestra Federación.

Puedes conocer el contenido íntegro del acuerdo accediendo a nuestra página web "comfia.net", seleccionando Madrid en "territorios" ●



# ASECTOR ASECTOR

## **thyssen bornemisza**

### LA FUNDACIÓN CUENTA CON CONVENIO PROPIO

El pasado 21 de junio se ha firmado el I Convenio Colectivo de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza, que afectará a sus trabajadores de la Comunidad de Madrid.

La representación legal de los trabajadores inició el proceso negociador en septiembre de 2004 que ha culminado con su firma en la sala del Patronato en las instalaciones del museo. En este proceso, los trabajadores de la Fundación, informados puntualmente por la representación legal de los trabajadores y convocados en asambleas, han participado de forma activa y masiva. Por ello en primer lugar destacar el esfuerzo y trabajo realizado por los trabajadores y sus representantes.

El I Convenio tendrá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2005, y se mantendrá vigente los años 2005, 2006 y 2007. En materia salarial se han creado nuevos salarios de convenio y complementos salariales. La jornada de trabajo se establece en 1.650 horas anuales. Se han extendido todos los derechos por razón de matrimonio a las parejas de hecho; las vacaciones se amplían a 24 días laborales; el nuevo convenio permite la acumulación de las horas de lactancia y amplía de la edad de los menores para las reducciones de jornada; crea un fondo social en beneficio de los empleados y una ayuda por guardería; y amplía al 100% el complemento por incapacidad temporal.

Con el nuevo convenio se mejoran las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, el cual se aplicaba hasta este momento a los trabajadores de la Fundación. Se han conseguido notables mejoras en materia salarial, permisos retribuidos, beneficios sociales y conciliación de la vida familiar y laboral. ●

## **grupo generali**

### MOVILIZACIONES POR LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO

Desde hace meses se viene negociando el nuevo Convenio del Grupo Generali (integrado por Banco Vitalicio, Estrella y Hermes). La postura intransigente de la dirección del grupo en la negociación del convenio, especialmente en materia de jornada y su distribución, está hoy injustificada por los buenos resultados económicos en el grupo.

Cuando los resultados eran malos, la dirección pidió a los trabajadores un esfuerzo para intentar superar la crisis (bajo amenaza de venta, fusión o externalización), y los trabajadores lo hicimos. Ahora sólo pedimos que haya una contraprestación por ese esfuerzo, que cuando el grupo gana, como es el caso, se reparta la tarta entre todos.

Las reivindicaciones de CC.OO. se basan en la homogeneización de las condiciones para todos los trabajadores del grupo en base a lo establecido en el Convenio General del Sector, que exista una retribución variable para todos los trabajadores en función de los resultados y de la evaluación del desempeño, y que la distribución de la jornada se ajuste a lo establecido en el Convenio General del Sector, de 8 a 17:30 h. (actualmente existen varias regulaciones: los trabajadores de Estrella de 8 a 18 h. y los de Vitalicio de 9 a 19 h., además de otros horarios singulares).

Tras nueve meses de negociaciones, en las que todos los argumentos presentados en la mesa de negociación por CC.OO. para intentar mejorar las condiciones del Convenio del Grupo Generali han sido ignorados, en las que la dirección del grupo ha hecho oídos sordos a todas las reivindicaciones presentadas en la mesa, en las que de nada han servido los hechos que demuestran que el grupo ha superado el bache de los últimos años (gracias en gran parte al esfuerzo de una parte de la plantilla que aumentó su jornada en 64 horas y alargó en 1 la hora de salida), la Sección Sindical de CC.OO del Grupo Generali ha tomado la decisión de "adoptar acciones sindicales que permitan modificar esta postura". ●



### ¿QUÉ ES UN CONGRESO?

Un Congreso es el máximo órgano deliberante y decisorio en **Comfia-CC.OO. Madrid**, que consiste en una asamblea que se realiza cada cuatro años; al proceso de configuración de esta asamblea se le denomina proceso congresual.

El proceso congresual se estructura de abajo hacia arriba, nace en las asambleas de empresa y sector donde son elegidos los delegados y delegadas que representarán a los más de 17.000 afiliados y afiliadas de Comfia-CC.OO. de Madrid.

Para participar en el proceso congresual sólo hace falta ser afiliado y afiliada a Comfia. Si en tu empresa hay 25 o más afiliados se celebrará una asamblea que elegirá directamente sus representantes al Congreso. Si perteneces a una empresa con menos de 25 afiliados, participarás en una asamblea del sector al que perteneces.

El Congreso es, en esencia, la reflexión que hacen todos los afiliados y afiliadas a Comfia-CC.OO. con el fin de diseñar la que será la estrategia general de la organización en los próximos cuatro años, la actividad sindical y su programa de trabajo.

Además, el Congreso elige mediante el voto libre y secreto a quienes serán su dirección en los diferentes órganos de dirección: Ejecutiva, Consejo Regional. También aprueba y modifica los Estatutos.

El próximo mes de abril, Comfia-CC.OO. de Madrid celebrará su II Congreso Regional, deseamos que el proceso congresual se desarrolle con la mayor participación posible, por lo que queremos contar contigo. ●

## Suscríbete al Boletín electrónico



día@dia.net

**comfia**  
CC.OO.

Edita:

Federación de  
Servicios Financieros y  
Administrativos de  
Comisiones Obreras  
Madrid.

C/ Lope de Vega 38,  
3ª planta.

28014 Madrid.

Teléfono: 91 536 51 63.

Te puedes suscribir  
en: [www.comfia.net](http://www.comfia.net)

Realización:  
Paralelo Edición.