

# Área de Acción Sindical

1. Negociación Colectiva
2. Área de la Mujer. Igualdad de oportunidades y Conciliación vida laboral y personal
3. Secretaria de la Mujer y La Negociación Colectiva
4. Formación continua en la empresa
5. Gabinete de Salud Laboral
6. Internacional
7. Agrupaciones
  - 7.1. Banca
  - 7.2. Ahorro
  - 7.3. Cooperativas de Crédito
  - 7.4. Seguros
  - 7.5. Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)
  - 7.6. Telemarketing
  - 7.7. ETT
  - 7.8. Servicios Administrativos

## 1. Negociación colectiva

### 1.1. La negociación colectiva en cifras.

El resumen cuantitativo de la negociación colectiva en estos últimos cuatro años es el siguiente:

Durante el año 2002 se abordamos la negociación de 33 convenios colectivos: 5 convenios estatales de los que 3 son de Servicios Administrativos, 8 convenios autonómicos (4 de Oficinas y Despachos y 4 de otros subsectores), 18 convenios provinciales (todos de Oficinas y Despachos) y 2 convenios colegiales (Notarías del Colegio de Aragón y del Colegio de Madrid). De todos estos no se han firmado todavía dos convenios provinciales de oficinas y despachos, en el año 2002 se firmaron 2 convenios estatales, los ocho convenios autonómicos que se negociaron, 10 convenios provinciales de oficinas y despachos y los dos convenios colegiales de notarías. En el año 2003 se firmó 2 convenio estatal (entre ellos el de Mediación) y 4 convenios provinciales de oficinas y despachos,

los otros dos convenios provinciales de oficinas y despachos se firmaron uno en el año 2004 y el otro en el año 2005.

En el año 2003 abordamos la negociación de 31 convenios colectivos: 6 convenios estatales de los que 2 son de Servicios Administrativos, 8 convenios autonómicos (3 de oficinas y despachos, 3 de notarías y 2 de otros subsectores), 16 convenios provinciales de oficinas y despachos, y 1 convenio colegial de notarías. De todos ellos están todavía sin firmar 3 convenios provinciales de oficinas y despachos; se firmaron en el año 2003 los 5 convenios estatales, 6 convenios autonómicos (3 de notarías, 2 de oficinas y despachos y 1 de otro subsector); 8 convenios provinciales de oficinas y despachos y 1 de notarías de ámbito colegial. En el año 2004 se firmaron 1 convenio estatal, el de Banca, 2 convenios autonómicos y 4 provinciales de oficinas y despachos. Y en el año 2005 se firmó 1 convenio provincial de oficinas y despachos.

En el año 2004 iniciamos la negociación de 25 convenios colectivos: 6 convenios estatales de los que 3 son de Servicios Administrativos, 8 convenios autonómicos (4 de oficinas y despachos, 3 de otros subsectores y uno de notarías), 10 convenios provinciales de oficinas y despachos y 1 convenio colegial de notarías. De todos los iniciados la negociación, quedan por firmar 2 convenios provinciales de oficinas y despachos; se firmaron en el año 2004: 4 convenios estatales, entre ellos el de Seguros, 6 convenios autonómicos (3 de oficinas y despachos, 2 de otros subsectores y 1 de notarías), 7 convenios provinciales de oficinas y despachos y 1 convenio colegial de notarías. Y en el año 2005 se firmaron 2 convenios colectivos estatales, 2 convenios autonómicos (1 de oficinas y despachos y 1 de otro subsector) y 1 convenio provincial de oficinas y despachos.

En el año 2005 se comenzó la negociación de 27 convenios colectivos: 6 convenios estatales de los que 2 son de Servicios Administrativos, 10 de ámbito autonómico (5 de oficinas y despachos, 3 de notarías y 2 de otros subsectores), 10 de ámbito provincial de oficinas y despachos y 1 de ámbito colegial de notarías. No se han firmado todavía 4 convenios: 2 autonómicos (1 de notarías y 1 de oficinas y despachos), 1 provincial de oficinas y despachos y 1 colegial de notarías. Y se firmaron durante el año pasado 2005: 6 convenios estatales, 8 autonómicos (4 de oficinas y despachos, 2 de notarías y 2 de otros subsectores) y 9 de oficinas y despachos de ámbito provincial.

## **1.2. El efecto de los diferentes Acuerdos de Negociación Colectiva (ANC I y II).**

1.2.1. Cierre del convenio de Banca 2003-2004, con cláusula de revisión, que aunque sin efecto retroactivo aseguraba al menos que no se produjera pérdida de poder adquisitivo. La intervención de nuestra Confederación ante la CEOE y la exigencia del respeto a los pactos interconfederales facilitaron la salida.

1.2.2. Impulso generalizado de las cláusulas de revisión salarial. Siendo del 100% en aquellos convenios negociados con alguna organización adscrita a CEOE.

1.2.3. Generalización de las cláusulas que incorporan la conciliación de la vida laboral y familiar en todos los ámbitos de negociación (datos), aunque en los estatales, generalmente, su contenido va más allá que el simple enunciado o referencia a la legislación.

1.2.4. Al no incluir los ANC acuerdos sobre jornada, la diferencia entre los convenios sectoriales estatales y de ámbitos inferiores es significativa (datos).

### **1.3. Siguiendo las decisiones tomadas en el I Congreso de Comfia en cuanto a esta nos hemos centrado en la ordenación de la negociación colectiva, trabajando en dos vertientes:**

- Segmentación de la negociación colectiva, agrupando intereses más homogéneos y ampliando el ámbito territorial
- Relanzando la negociación colectiva.

#### 1.3.1. Segmentación.

Dos son los convenios de nueva creación:

##### 1.3.1.1. Gestión y mediación Inmobiliaria

Firmado con la Asociación Empresarial AEGI, el primer convenio tenía una vigencia de tres años, hasta finales de 2005, y se está negociando durante este año 2006 el segundo convenio.

Este convenio nació fruto de la necesidad de una regulación homogénea y autónoma de un sector que durante los últimos años ha experimentado un importante crecimiento. Con la firma del mismo alcanzamos en buena manera los objetivos que desde Comfia-CCOO nos habíamos fijado al comienzo de su negociación, el crear un marco convencional homogéneo en el sector, segregado de oficinas y despachos, que obligara a todas las empresas por igual, ya que hasta entonces aplicaban las condiciones más favorables a sus intereses.

En el convenio se incluyeron garantías de condiciones más beneficiosas y especialmente de las retribuciones superiores a las pactadas, que tuvieron como referencia las de los convenios de oficinas y despachos que en mayor volumen y número de personas les afectaba. Igualmente se incluyeron garantías de salarios mínimos y porcentajes mínimos de comisiones para el personal del grupo de Comerciales, mayoritarios en el sector; garantías de promoción automática y reconocimiento económico de la polivalencia en el grupo administrativo, establecimiento de complementos de IT, pluses de vinculación, responsabilidad y por trabajo en domingos y festivos; inclusión de los preceptos legales, con algunas mejoras, de la regulación de conciliación de la vida laboral y familiar, así como de participación sindical y derechos sindicales ampliados.

1.3.1.2. Actualmente trabajamos, gestionado por la Agrupación de Seguros, en la apertura de un nuevo marco de negociación para el sector de Servicios de Prevención Ajenos, segregado de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y E.P. En una fase incipiente nuestro

objetivo estriba en conseguir para el nuevo sector unas condiciones salariales, de jornada, de conciliación e igualdad, y de encuadramiento profesional equivalentes a las del Convenio de Seguros.

El principal problema nos lo encontramos en la composición patronal y sus fuertes divisiones internas. De las tres patronales existentes, ASPREM (la proveniente de la segregación de los Servicios de Prevención de las Mutuas), ANEPA y ASPA, son con las dos primeras con las que podremos llegar más fácilmente a acuerdos, centrando los mismos en un proceso transitorio al convenio de Seguros, con algunas adaptaciones a las necesidades organizativas del nuevo sector. No abriremos formalmente la mesa de negociación hasta tener claro que llegamos a un acuerdo de estas características, utilizando para ello el apoyo de la propia Dirección General de la Seguridad Social.

1.3.2. En el marco de relanzamiento de la negociación colectiva se han conseguido avances significativos en todos los ámbitos, estatal, autonómico y provincial; y en distintos sectores. Ejemplo de ellos son los siguientes:

- En el ámbito estatal, el II Convenio colectivo Estatal de Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales y el III Convenio colectivo Estatal de Gestorías Administrativas.

Estos dos convenios llevaban varios años que se prorrogaban mediante la aplicación de una cláusula de revisión automática, sin ser negociados el primero desde 1999 y el segundo desde 1996. Como consecuencia de ello se habían quedado obsoletos, no incluían en su regulación preceptos legales actualizados y mantenían retribuciones por debajo de la media respecto a otros subsectores de Servicios Administrativos. En definitiva era necesaria la adaptación y actualización de unas condiciones laborales mínimas, a la realidad legislativa y económica de los dos sectores.

Aunque no fue fácil, primero, que se sentaran a la mesa de negociación cada una de las patronales, y después, que asumieran la necesidad de los planteamientos que desde la parte social les hacíamos, tras varios meses de negociación y discusión alcanzamos en gran medida los objetivos que nos habíamos fijado: dar un salto cualitativo y cuantitativo sustancial en la aproximación de las condiciones laborales, económicas y sociales homologables a las que tienen en sectores con actividades análogas; y la actualización de los cuerpos de los dos convenios a las realidades legislativas en el ámbito laboral que se han producido en los últimos años.

- Igualmente, en este ámbito estatal, se han negociado y firmado dos convenios colectivos de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios

Técnicos, con vigencia de 2002 y 2003 el primero, y para los años 2004, 2005 y 2006 el segundo.

Los elementos más significativos de la negociación colectiva en este sector son: que por primera vez en la ya larga vida negocial de este convenio se ha podido reducir paulatinamente la jornada máxima anual efectiva, pasando del tope máximo de 40 horas semanales en cómputo anual (equivalentes a 1.826 horas año, y alguna más si era bisiesto, como se reconoce en alguna sentencia del sector) a reducir la jornada en el convenio de 2002/03 en un día (marcando como no laborable y no recuperable el día 31 de diciembre) y en dieciséis horas en el último convenio con vigencia para 2004/05/06, quedando la jornada máxima para este año en 1810 horas. Igualmente, ha sido significativo el poder introducir en los dos convenios cláusulas de revisión en función del IPC real al final de cada año, y el carácter retroactivo de las subidas salariales alcanzadas, cantidades de los seguros de accidentes y la obligación del establecimiento de coberturas de asistencia médica y hospitalaria de los desplazamientos al extranjero, la incorporación al régimen disciplinario como faltas muy graves del acoso sexual y el acoso moral, la posibilidad de que en las empresas se pueda sustituir el permiso de lactancia diario por la acumulación en dos semanas, el reconocimiento y la posibilidad de afrontar en las empresas la mejora de los derechos sindicales de acumulación de crédito horario de los representantes legales y la utilización de los medios telemáticos.

- Otros avances importantes que se han introducido en estos dos convenios en los últimos años han sido las subidas de las cantidades de las dietas, el desplazamiento y el pago del kilometraje, los avances que se han producido en las
  - En el sector de Oficinas y Despachos durante estos cuatro años debemos resaltar en este sentido de relanzamiento de la negociación, el convenio de Lugo, que después de terminar su vigencia en 1998, por fin se ha podido firmar en este año, el convenio de Alicante, sin actualizar su negociación desde el año 1997, y firmado en 2003; y el convenio de Cáceres (aunque no participamos en la negociación y firma), que no se negociaba desde el año 1999 y se firmó en el año 2003.

1.4. **Por último señalar, en la línea de colaboración con las diferentes Federaciones de CC.AA.**, venimos manteniendo una base de datos sobre los contenidos de los diferentes convenios sectoriales, información muy útil a la hora de abordar cambios en los convenios, y así mismo para facilitar el trabajo en las diferentes CC.AA. se elaboraron modelos de cláusulas sobre formación continua, contratación, revisión salarial, conciliación, etc..

## 2. Área de la Mujer. Igualdad de oportunidades y Conciliación vida laboral y personal

### 2.1. Evolución: Luces y Sombras.

La Secretaría de la Mujer se constituye en el año 2000, después del I Congreso de COMFIA-CC.OO., aprobándose en ese momento las líneas estratégicas y el Plan de Trabajo de la Secretaría.

La secretaría ha evolucionado en estos cuatro años con luces y sombras. La sombra más evidente ha sido la inestabilidad en la titularidad de la misma, por diferentes motivos, y el vacío que durante más de un año se ha producido.

Por el contrario las luces han sido muchas. Comfia ha asumido el proyecto de Igualdad como motor de cambio y de desarrollo de la acción sindical y del acercamiento a los colectivos de jóvenes y mujeres, ofreciendo respuestas a los intereses que se estaban manifestando. Ha sido esa apuesta y ese apoyo incondicional el que ha posibilitado el funcionamiento de ese engranaje.

El fortalecimiento de la Red de la Secretaría de la Mujer en las Federaciones de CC.AA. y en las empresas ha sido capaz de suplir este problema e impulsar, en los diferentes convenios colectivos, numerosas cláusulas de igualdad y conciliación.

Sin embargo aún quedan muchos retos por alcanzar, sobre todo en relación a la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas, lo que hace necesario la cobertura certera de la Secretaria de la Mujer Federal con el fin de unificar criterios y coordinar el trabajo de tanto de los territorios como en las empresas.

### 2.2. Secretaria de la Mujer y Formación. En el capítulo de formación la Secretaria ha realizado un doble esfuerzo:

2.2.1. La creación de un equipo de 12 formadoras especialistas en temas de Igualdad, y que van a impartir los cursos de Igualdad de Oportunidades a toda la estructura de nuestra Organización.

2.2.2. El desarrollo del Curso de Igualdad de Oportunidades dentro del Plan Federal de Formación, a impartir a las delegadas y delegados de COMFIA-CC.OO., como una herramienta de trabajo, para mejorar el trabajo sindical de nuestra estructura. En este sentido, la única crítica es la demora en la implantación de los cursos, impartándose los mismos durante el año 2005.

Territorios	Mujeres	Hombres	Total
Andalucía	46	72	118
Cataluña	12	3	15
Euskadi	10	16	26
Madrid	56	59	115
Castilla-La Mancha	19	30	49
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>180</b>	<b>323</b>

- 2.2.3. Los diferentes cursos han sido impartidos en coordinación con la Secretaría de Formación y la Secretaría de la Mujer de cada territorio, participando delegadas y delegados de los diferentes sectores que conforman COMFIA-CC.OO

### 3. Secretaria de la Mujer y La Negociación Colectiva

- 3.1.1. Se constata la presencia de la Secretaría de la Mujer desde el inicio de la Negociación Colectiva en base a la elaboración de plataformas de negociación, con propuestas sobre Igualdad y medidas Conciliación de la Vida Familiar y Laboral sí como a la presencia activa en las mesas de negociación.
- 3.1.2. Incorporación en los convenios sectoriales firmados en este periodo, cómo Banca, Ahorro, Seguros, Telemarketing, ETT, Ingenierías y Rurales, así como en la gran mayoría de convenios Oficinas y Despachos de cláusulas antidiscriminatorias, de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, del acoso sexual como falta muy grave, mejora del tratamiento legal en permisos retribuidos, lactancia, excedencias, asimilación de derechos para las parejas de hecho, etc..
- 3.1.3. Los acuerdos de empresa se caracterizan por mejorar de una manera global (jornada, lactancia, excedencias, permisos no retribuidos..), el tratamiento de la conciliación de la Vida Familiar y laboral:
- 3.1.3.1. Importantes avances en conciliación de la vida familiar y laboral con la firma de acuerdos que introducen significativas mejoras en relación a la flexibilización de la jornada para personas con responsabilidades familiares, licencias, excedencias, lactancia, violencia de genero, vacaciones..etc. ( SCH, BBVA, Banco Popular, Caja Madrid, Grupo Sabadell, Caixa Manresa, Santander Consumer, Winterthur, Axa, Allianz, Mapfre, Caixa Manlleu, Ibermutuamir..)
- 3.1.3.2. Implantación de Planes de Igualdad en consonancia con el Plan Optima (El Monte y San Fernando, Qualytel, Unicaja, Caja Jaen,...)
- 3.1.3.3. Firma de acuerdos de prevención y procedimiento de actuación del acoso sexual Caja General de Granada, El Monte, Caja Jaen.
- 3.1.3.4. Establecimiento de Comisiones de Igualdad en las empresas firmantes de los acuerdos y planes de Igualdad, así como a nivel sectorial en Seguros.

La valoración de este periodo es muy positiva. Sin duda alguna la firma de estos convenios y acuerdos han supuesto importantes mejoras para las trabajadoras y trabajadores de nuestro Sector. Por primera vez la conciliación se trata de una manera global en todos sus aspectos ( jornada, mejora de la legalidad vigente.)

### **3.2. Índice Igualdad de Oportunidades años 2002-2003.**

La creación del Índice de Igualdad de Oportunidades como indicador de la Igualdad en las diferentes empresas supuso una importante herramienta de acción sindical para implantar medidas de Igualdad en las empresas afectadas. El Índice supone un análisis de las plantillas desde una perspectiva de género, sirve para detectar la carencia de mujeres en los ámbitos de responsabilidad de las empresas, analiza las diferentes estrategias empresariales para poner fin ó no a estas situación.

La proyección mediática del Índice de Igualdad hizo que muchas empresas analizadas se vieran retratadas negativamente, facilitando el trabajo de COMFIA en la negociación de medidas de Igualdad.

Se trata de una herramienta de acción sindical que debemos recuperar y potenciar en los próximos años.

### **3.3. Fechas conmemorativas: 8 de marzo Día Internacional de la Mujer trabajadora y 25 de noviembre día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer.**

La Secretaría de la Mujer ha garantizado la presencia de COMFIA en los centros de trabajo siendo para nosotros jornadas reivindicativas y de divulgación de nuestras propuestas a través de:

- a) Elaboración de folletos divulgativos
- b) Elaboración de circulares con motivo de estas fechas
- c) Realización de diferentes actividades en las las empresas ( mesas, reparto de flores...)
- d) Colaboración con la confederación en estas fechas.

### **3.4. Evolución de afiliación y participación de mujeres en COMFIA**

#### **3.5. Otros.**

3.5.1. Ámbito COMFIA . Realización de jornadas realizadas por las diferentes secretarías de la Mujer en su ámbito territorial, asesoramiento a secciones sindicales, labores de mediación con la Inspección de Trabajo, reuniones de trabajo de la red de la secretaria de la mujer, son otros trabajos realizados por la Secretaría de la Mujer.

3.5.2. Ámbito CONFEDERAL. Participación en la realización de las propuestas sindicales para la elaboración de proyectos legislativos: Ley de Igualdad, Ley de dependencia, Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, Ley integral sobre la violencia de genero

### **3.6. Resumen de los acuerdos de Igualdad y conciliación existentes en los diferentes sectores. Anexo I**

## 4. Formación Continua en la Empresa

### FORMACION: PARTICIPANTES POR FEDERACIONES

FEDERACIONES	2001	2002	2003	2004	TOTALES	%
ANDALUCIA	677	357	230	1.467	<b>2.731</b>	21,61%
ARAGON	189	87	58	233	<b>567</b>	4,49%
ASTURIAS	47	13	3	78	<b>141</b>	1,12%
CANARIAS	14	27	8	61	<b>110</b>	0,87%
CANTABRIA	73	14	27	36	<b>150</b>	1,19%
CASTILLA LA MANCHA	73	57	29	172	<b>331</b>	2,62%
CASTILLA LEON	184	83	53	259	<b>579</b>	4,58%
CATALUNYA	564	94	15	724	<b>1.397</b>	11,05%
EUSKADI	95	72	9	175	<b>351</b>	2,78%
EXTREMADURA	66	27	16	98	<b>207</b>	1,64%
GALICIA	89	14	11	502	<b>616</b>	4,87%
ILLES	8	27	0	13	<b>48</b>	0,38%
LA RIOJA	35	52	7	28	<b>122</b>	0,97%
MADRID	1.251	496	577	2.059	<b>4.383</b>	34,68%
MURCIA	76	11	3	99	<b>189</b>	1,50%
PAIS VALENCIA	216	62	45	395	<b>718</b>	5,68%
<b>Totales</b>	<b>3.657</b>	<b>1.493</b>	<b>1.091</b>	<b>6.399</b>	<b>12.640</b>	

El anterior Congreso situaba la Formación Profesional como un elemento estratégico para defender el empleo, favoreciendo la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las empresas. El trabajo realizado en esta área ha permitido traducir en políticas concretas los argumentos desarrollados en el anterior congreso.

La financiación conseguida por Comfia para programas de formación profesional durante este periodo ha ascendido a más de 12 millones de Euros y se ha traducido en que 12.640 personas han participado en los cursos organizados por nuestro sindicato.

La oferta formativa del sindicato se ha dirigido principalmente a las mujeres y a los sectores emergentes confirmando el carácter complementario de la oferta formativa en relación con las ofertas que hacen las empresas.

FORMACION: FINANCIACION	
AÑO	FINANCIACION
2001	1.931.305
2002	877.785
2003	776.324
2004	9.159.284
<b>TOTAL</b>	<b>12.744.698</b>

FORMACION: TOTAL PARTICIPANTES POR GENERO			
AÑO	TOTALES	MUJERES	HOMBRES
2001	3.657	2.217	1.440
2002	1.493	1.001	492
2003	1.091	706	385
2004	6.399	3.897	2.502
<b>Total</b>	<b>12.640</b>	<b>7.821</b>	<b>4.819</b>
		<b>62%</b>	<b>38%</b>
		<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>

El 62% de las personas que han participado en nuestros cursos eran mujeres y el 74% eran personas que trabajaban en lo que llamamos nuevos sectores o sectores emergentes.

FORMACION: PARTICIPANTES POR SECTORES						
---------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Sectores	2001	2002	2003	2004	TOTALES	%		
AHORRO	444	111	107	573	<b>1.235</b>	10%	<b>26%</b>	SECTORES FINANCIEROS
BANCA	404	149	176	788	<b>1.517</b>	12%		
RURALES		41	29		<b>70</b>	1%		
SEGUROS	253	73	104	54	<b>484</b>	4%	<b>74%</b>	NUEVOS SECTORES
NTI - CONSULTORAS	518	49	50	1.932	<b>2.549</b>	20%		
ETTS	535	218	40		<b>793</b>	6%		
TELEMARKETING	407	240	150	304	<b>1.101</b>	9%		
INGENIERIAS			31	464	<b>495</b>	4%		
OFICINAS	1.096	612	404	2.284	<b>4.396</b>	35%		
<b>Totales</b>	<b>3.657</b>	<b>1.493</b>	<b>1.091</b>	<b>6.399</b>	<b>12.640</b>	<b>100%</b>		

La formación se ha repartido geográficamente de la siguiente manera:

FORMACION: DATOS PROVISIONALES CONVOCATORIA 2004/2005			
---	--	--	--

Sectores	FINANCIACION	TOTALES	%		
AHORRO	1.256.986,13	<b>1.459</b>	8%	<b>31%</b>	SECTORES FINANCIEROS
BANCA	3.344.610,33	<b>2.974</b>	16%		
MEDIACION	145.688,28	<b>184</b>	1%		
SEGUROS	709.117,00	<b>962</b>	5%	<b>69%</b>	SECTORES ADMINISTRATIVOS
NTI - CONSULTORAS	4.463.615,00	<b>3.811</b>	21%		
GESTORIAS	381.256,32	<b>261</b>	1%		
INMOBILIARIAS	349.170,50	<b>360</b>	2%		
TELEMARKETING	527.135,01	<b>1.039</b>	6%		
INGENIERIAS	1.721.896,43	<b>1.502</b>	8%		
OFICINAS	4.359.894,83	<b>5.539</b>	31%		
<b>Totales</b>	<b>17.259.369,83</b>	<b>18.091</b>	<b>100%</b>		

## 5. Gabinete federal de Salud Laboral

Detalle a continuación las actividades, realizadas y en curso, en relación a la Ponencia aprobada en el anterior Congreso, ver paginas 50 a 54, de la misma.

### **5.1. Factores de riesgo laboral con origen en el puesto de trabajo (Atracos).**

Seguimos trabajando en conseguir que se nos proteja debidamente ante los riesgos derivados de la violencia externa respecto al manejo de dinero, atracos, traslados de efectivo, situaciones de emergencia, bombas, evacuaciones de edificios, etcétera. En esta dirección, se siguen efectuando gestiones, en colaboración con la Confederación Sindical de CCOO, con consultas sobre los procedimientos a aplicar realizadas, y pendientes de respuesta ante los Ministerios de Trabajo e Interior, sobre los modelos mas efectivos de evaluación y prevención de los riesgos derivados de los factores expuestos.

### **5.2. Factores de riesgo laboral derivados de las características ambientales y de los locales de trabajo**

De la misma manera indicada anteriormente, y apoyados en nuestras gestiones, asimismo por la Secretaria de Salud Laboral de la Confederación, y derivado de nuestras peticiones, se ha elaborado por parte de la Dirección General de la Inspección de Trabajo una instrucción que aclara la necesidad de mantenimiento de las temperaturas y resto de condiciones mínimas, en todos los lugares considerados como centro de trabajo, y no solo los de atención al publico. Este hecho reviste una especial relevancia ante intentos de diversas Entidades Financieras de considerar como centro de trabajo solo la zona de atención al público, y dejar sin climatización suficiente todas las otras zonas, lavabos, archivos, etcétera., situación que hubiese comportado para los empresarios un importante ahorro económico, y para los compañeros presentes en los centros de trabajo molestias, incomodidades, y, muy posiblemente, enfermedades, daños para su salud.

Asimismo., se efectuaron gestiones ante Órganos de alto nivel del Ministerio del Interior, respecto a intentos de apertura de centros de trabajo en zonas rurales, desprovistos de condiciones mínimas de seguridad, espacios, etcétera. Se ha conseguido que las entidades financieras, hayan dado marcha atrás en sus intentos.

### **5.3. Factores de riesgo laboral derivados del puesto de trabajo y las características de la tarea**

Estamos actuando en las Inspecciones de Trabajo y los Tribunales Sociales, que van dando sus primeros frutos, con la finalidad de que, utilizando en nuestros compañeros el Protocolo Sanitario específico aprobado por el Ministerio de

Sanidad para los usuarios de equipos con PVD, Pantallas de Visualización de Datos, se nos proteja de los riesgos laborales, tanto de origen músculo esquelético, como postural, como visual, y de excesos de cargas mentales y cognitivas, que produce el uso habitual de los ordenadores, así como la adaptación de los puestos de trabajo a las características biomecánicas concretas de la persona que los ocupa, y no como se viene haciendo, en general, que se evalúan los muebles, y el trabajador/a se tiene que adaptar, como buenamente puede. Tal consideración de usuarios/as, significaría tanto un posible establecimiento de pausas en el trabajo, así como la necesidad de un control técnico sobre el formato, contenido y facilidad de uso de los programas que se utilizan en los ordenadores, y, no menos importante, asimismo deberían facilitarnos la información obligada a nuestros compañeros sobre los sistemas de control del propio programa informático que lleve instalados, que ahora son secretos.

#### **5.4. Factores de riesgo de origen psicosocial.**

Seguimos y seguiremos defendiendo que las Empresas, que aducían la imposibilidad de evaluarlos por la ausencia de un procedimiento científico de validez contrastada, evalúen los mismos con el procedimiento PSQ CAT21 COPSOQ , cuya calidad técnica ha avalado recientemente la Generalitat de Catalunya y, mas recientemente aún la Nota técnica de Prevención 703 elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y que tiene su origen en el método ISTAS 21, diseñado con la confianza que nos merece la confederación Sindical de comisiones Obreras.

#### **5.5. El mobing**

Respecto a la lacra social y laboral, que viene suponiendo la existencia del mobing, el Gabinete ha elaborado , y se tiene al mismo fácil acceso a través de la web un Protocolo Sindical de actuación ante el mobing. El protocolo se tiene permanentemente actualizado legal y técnicamente. Además se han conseguido diversos acuerdos tanto en Empresas significativas como en Sectores productivos respecto a la intolerancia de las actitudes de mobing en el entorno laboral.

#### **5.6. Mejorar los derechos de participación**

Con referencia al acceso, mediante obtención de copia, que algunas empresas, cada vez más, nos negaban, obligando a tomar nota o copia en las reuniones, a toda la documentación relacionada con los riesgos laborales que obre en poder de los empresarios, se obtuvo, en sentido afirmativo, reiterativo de nuestro derecho a copia, una resolución de la Dirección General de la Inspección de Trabajo, mediante una actuación coordinada, como la mayoría de las anteriores, con la Secretaria de Salud Laboral de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Tal situación nos permitirá mejorar notablemente nuestra participación sindical en el seno de las Empresas a través de los Comités de Seguridad y Salud, al poder ejercer nuestros derechos con igual información, en lo posible, a la que dispone el empresario.

Con referencia a la necesidad de una mejor participación e información, en la instrucción de los procedimientos administrativos derivados de denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad social, se ha efectuado petición de consideración como interesados de los Delegados de Prevención en las actuaciones de los mismos, estando pendiente de resolución, que comportaría la posibilidad de solicitar prueba, y efectuar recursos ante las actuaciones de la Inspección, que, justificadamente, entendiéramos que perjudican a los compañeros representados.

### **5.7. Formación.**

Ante la denegación por dos veces de nuestros proyectos de web formativa, presentados ante la fundación de Prevención de Riesgos Laborales, derivada de la baja siniestralidad de los sectores COMFIA, hemos propuesto un cambio, para que en breve podamos acceder, como los demás sectores a los fondos de dicha fundación, requisito necesario derivado de su elevado coste de creación y mantenimiento, poder implantar una Web especializada en practica normativo-técnica en Salud Laboral, y que además imparta formación a distancia tutelada por una prestigiosa Universidad, con preferencia de uso para nuestros los sectores emergentes.

Este es un objetivo prioritario para poder formar e informar, con los que ganaremos en una participación sindical en las empresas mucho mas eficaz y eficiente.

### **5.8. Asesoramiento.**

Se presta asistencia individualizada a través de los Gabinetes Territoriales, además de atender todas las consultas y problemas recibidos directamente a través de la web COMFIA.

Se presta asesoramiento técnico en todas las ayudas solicitadas por los sectores de COMFIA para programas de Salud Laboral a través de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales.

### **5.9. Diseño de protocolos de actuación para la protección de las mujeres embarazadas ante los riesgos laborales.**

Además del ya mencionado sobre el mobing, y, en colaboración con la Secretaría de la Mujer, se ha prestado asesoramiento para la elaboración del Plan de Actuación en las Empresas para la Protección de las mujeres embarazadas de los riesgos laborales.

### **5.10. Comunicación.**

De manera provisional, en tanto, no podamos tener una web formativo-comunicativa especializada, se va informando de los hechos relevantes mencionados a través del "día a día" de COMFIA.

## 6. Internacional

Una vez definida UNI como la organización global en que están encuadrados todos los sectores que integran COMFIA; estamos contribuyendo a llenar de contenido a ésta organización para que sea, cada vez en mayor medida, una organización eficaz para enfrentar los nuevos retos del sindicalismo internacional. Participamos en su área de juventud, de la mujer, en Uni- Europa Finanzas y además formamos parte de su Comité Ejecutivo Europeo.

Sectores como Telemarketing, Nuevas Tecnologías de la Información (NTI) y Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) están desarrollando ya actividades comunes, de las cuales participamos activamente desde su inicio.

En éste periodo congresual hemos logrado constituir los Comités de Empresa Europeos de BBVA y Grupo Santander y éste mismo año tenemos previsto, una vez superadas algunas dificultades, poner en marcha el de Banco Popular.

En el ámbito europeo hemos incrementado nuestros contactos con los sindicatos de otros países del área. Participamos en proyectos y grupos de trabajo con prácticamente todos los países europeos.

Ello nos permite una reacción rápida para concretar reuniones necesarias ante las cada vez mas frecuentes iniciativas de adquisiciones y fusiones entre los grandes grupos bancarios. Nuestra fue la iniciativa ante la operación de compra del Abbey por el Santander , después concretada y la fallida OPA de la BNL por BBVA; de hacer reuniones sindicales en Barcelona y Roma , respectivamente, para propiciar , por primera vez en el espacio europeo, de Declaraciones Sindicales conjuntas, condicionando el apoyo sindical a las proyectadas operaciones la asunción por parte de los potenciales compradores, de un Protocolo de Garantía de Empleo y derechos de los trabajadores implicados en éstas operaciones.

Queremos señalar también que aunque la ley que ampara la existencia de los Comites Europeos, data de 1994 y les da competencias básicas de información y consultas, debemos tener como objetivo intensificar dentro de COMFIA, nuestra coordinación en éstos órganos de representación y dar el mayor contenido posible a su actividad, incorporando como un área de trabajo especifica dentro de las ejecutivas de la SSE (secciones sindicales de empresa) nuestra participación en los citados Comites Europeos .

Si los problemas politicos nacionales de integración europea son superados, esperamos que el estatuto de la SE(sociedad europea)sea adoptado por las grandes empresas y con ello tendríamos una nueva exigencia a la que responder; nuestra participación en los órganos de gobierno de las misma. Hasta ahora solo Allianz ha tomado ésta iniciativa

Pero es en América Latina donde es preciso que COMFIA se empeñe en un mayor esfuerzo de organización y acción sindical. Nuestro trabajo en las Coordinadoras Sindicales Latinoamericanas es muy importante .

En BBVA, ya es aceptada por la empresa y en el Grupo Santander aunque no es reconocida como interlocutor por el banco ya hemos desarrollado seis reuniones sindicales.

Este trabajo nos ha permitido un conocimiento mas preciso de realidades sociales y profesionales bien diferentes a las nuestras y colaborar con todas nuestras posibilidades para mejorarlas.

Debemos resaltar como un logro importante la reunión con BBVA en Ciudad de México, en Junio pasado. Fue la primera de una multinacional en Latinoamérica, donde los sindicatos de los países participantes firmamos con la dirección del banco, una Declaración Conjunta, que recoge algunas de las reivindicaciones de los trabajadores en materia de derechos sindicales, formación profesional y salud laboral.

Los cada vez mas frecuentes encuentros y la mejor comunicación con los sindicatos Latinoamericanos nos ha permitido poner en marcha un ambicioso proyecto de formación de cuadros sindicales, financiado en gran parte por la AECI (agencia española de cooperación internacional). Este proyecto nació del acuerdo de COMFIA con CONTRAF-CUT de Brasil (sindicato del sector con 240.000 afiliados) y que tiene previsto la participación de militantes sindicales bancarios de Brasil, Argentina, Uruguay, Colombia, Perú y Paraguay. Estos seminarios permiten conocer materias diversas, tales como técnicas de negociación, comunicación y de organización. Estos cursos contribuyen al fortalecimiento de los sindicatos de la región. Este proyecto que va de 2005 a 2007 está siendo muy bien valorado por los participantes y hemos sido felicitados por la AECI debido a lo novedoso de sus contenidos y por el grado de implicación en ellos de las personas a las que va dirigido.

Estas actividades, en el área de América Latina, estratégica, para las multinacionales españolas del sector financiero, nos permiten tener una relación fluida, continuada y eficaz con los sindicatos Latinoamericanos, de los que nos hemos convertido en referente principal para trasladarnos inquietudes y los conflictos que tienen en sus relaciones con el Grupo Santander y BBVA. Todo ello implica un mayor peso e influencia de COMFIA en el sindicato global UNI; del que demandamos propuestas de acción sindical coordinadas sobre aspectos comunes que amenazan a los sectores que encuadramos. Entre ellas

**Empleo, deslocalizaciones y derechos sindicales**

**Formación a lo largo de la vida laboral**

**Previsión social**

**Salud Laboral ante las con las recientes enfermedades profesionales (tales como el stress, depresión y ansiedad), derivados de los crecientes ritmos de trabajo.**

En resumen, pensamos que la respuesta mas eficaz a la cada vez mas definida actuación global por parte de las multinacionales es una respuesta sindical de propuestas coordinadas llevadas a cabo por sindicatos que superen en éste aspecto los ámbitos nacionales

## 7. Agrupaciones

### 7.1. Banca

Los trabajos desarrollados por la Agrupación de Banca desde el último Congreso, celebrado en diciembre de 2001, han estado centrados fundamentalmente en la negociación colectiva y en la acción sindical en la empresa, que en este periodo ha cobrado mayor importancia, en la medida que los bancos han preferido solucionar determinados problemas en el ámbito de la empresa que en el sectorial, ante la imposibilidad de alcanzar posiciones comunes por un lado y porque la política de recursos humanos también la empiezan a entender como un factor de competencia entre ellos, entre otros motivos por la diferencia de composición de las plantillas, en edad, niveles, etc., lo que dificulta esa puesta en común.

Negociación Colectiva Sectorial.- La misma ha estado determinada por la firma del XIX (2003/2004) y XX (2005/2006) Convenios Colectivos de Banca.

El XIX lo firmamos tras más de una año de negociaciones y una multitudinaria recogida de firmas en apoyo de nuestras demandas. Se mejoró el poder adquisitivo; se recuperó la cláusula de revisión salarial; por primera vez se incorporaron al Convenio derechos en igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y familiar y pautas ante el acoso sexual; se mejoraron derechos en los complementos de viudedad y orfandad, incapacidad laboral transitoria y se suprimió el artículo de absentismo; también se mejoraron derechos en formación, carrera profesional y ciberderechos.

El detalle de los contenidos incorporados en el XIX convenio es el siguiente:

1. Salarios, incremento de todos los conceptos incluidos o vinculados al Art. 12 del Convenio:
  - Año 2003.- Incremento del 2,75% (0,15 puntos por encima del IPC).
  - Año 2004.- Incremento del 2,50% (0,50 puntos por encima de la previsión de IPC), con cláusula de revisión en caso de que el IPC supere el 2,50%, con efectos económicos a partir del 1-1-2005, actualizando las tablas salariales.
  - Plus de polivalencia funcional y Plus de Servicios Generales.- Incremento del 7,90% para 2004, lo que supone una subida media del 0,20% más, sobre tablas salariales.
  - Plus transitorio.- Incremento del 13,60% para 2004, lo que supone una subida media del 0,17% más, sobre tablas salariales.

- Vinculación al Art. 12 del Convenio del Plus de polivalencia y el de Servicios Generales.
2. Ayuda alimentaria.- Desde 1-1-2004 el importe de la misma será de 7,25 euros, lo que supone un incremento del 20,63%.
  3. Igualdad de oportunidades.- Cláusula de garantía y compromiso de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra circunstancia personal o social. También se incorporan medidas para fomentar la formación y promoción en la empresa.
  4. Conciliación de la vida laboral y familiar.- Se actualiza el texto del Convenio, incorporando el redactado de la Ley de Conciliación de la Vida familiar y laboral 39/1999. Se regulan nuevos derechos en licencias por nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad, así como para acompañar a los hijos menores de 8 años a los servicios de asistencia sanitaria. Igualmente se mejoran los supuestos de parto, lactancia, guarda legal, adopción y acogimiento. También se incorporan nuevos derechos de excedencia para el cuidado de hijos y familiares.
  5. Acoso sexual.- Se establece un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual que se denuncien en la empresa, mediante un procedimiento interno de apertura de expediente informativo y adopción de medidas al efecto.
  6. Absentismo.- Se elimina el artículo 41 del Convenio, por el que se realizaban descuentos del 20% o del 10% del salario, si la baja era inferior a quince días. Los bancos abonarán el 100% del salario durante los 18 meses máximos de baja establecidos por la Seguridad Social.
  7. Previsión Social Complementaria:
    - Se establece el complemento de viudedad y orfandad para el caso de fallecimiento en situación de invalidez permanente. Hasta ahora sólo estaba cubierto en situación de activos o jubilados.
    - La percepción del complemento de orfandad hasta su recuperación, con independencia de la edad, se amplía a las minusvalías físicas, hasta ahora era sólo a las minusvalías psíquicas,
    - Se establece la jubilación a la edad máxima de 65 años, por decisión propia o del banco, siempre que se tenga acceso a pensión de la Seguridad Social.
  8. Dietas.- Desde la entrada en vigor del Convenio, se unifican las actuales de técnicos y administrativos, en una dieta única con el importe de la de técnicos, más un incremento del 10% para 2003 y 2,50% para 2004.
  9. Carrera Profesional.- Se rebaja de 4 a 3 años los necesarios para poder presentarse a los exámenes de ascenso a Nivel VIII.

10. Créditos vivienda.- Se amplía a 60.000€ el importe máximo del crédito, un 33,11%, y a 300€, un 13,77%, el importe de la dotación anual por empleado al fondo.
11. Formación.- Se establecen permisos no retribuidos, de 1 a 6 meses, para finalizar estudios superiores o doctorados y se garantiza el acceso a la formación para la representación sindical, durante y al finalizar su mandato.
12. Ciberderechos.- Los sindicatos dispondrán de lugar en la intranet para facilitar la información de afiliados y trabajadores.

El XX Convenio Colectivo lo firmamos tras cinco meses de negociaciones permitiéndonos el mismo mantener el poder adquisitivo de los salarios, avanzar en la conciliación de la vida laboral y familiar, enfrentar la discriminación de las mujeres, incorporar mejoras sociales y comprometerse con el empleo estable.

El detalle de los contenidos incorporados en el XX convenio es el siguiente:

1. Incrementos salariales del 2,85% para el 2005 y del 2,65% para el 2006, con la cláusula de revisión salarial utilizada en el convenio anterior.
2. Sustituye los 30 días naturales de vacaciones por 23 días laborables sin contar, durante todo el año, sábados, domingos ni festivos, más un día adicional si se toman 5 días fuera del periodo comprendido entre Abril y Octubre.
3. Incorpora un apartado específico sobre las vacaciones del grupo de técnicos, que se fijarán por mutuo acuerdo, con conocimiento anticipado de al menos 2 meses y teniendo en consideración a los trabajadores con hijos en edad escolar.
4. Amplía en un día más, adicional a los dos actuales, la licencia por nacimiento de hijos.
5. Permite reducir la jornada de trabajo desde un mínimo de 1/4 en lugar del actual 1/3, pudiendo prolongar dicha situación un año más para cuidado de menores, hasta que cumplan 7 años, en lugar de los 6 actuales.
6. Las mujeres embarazadas no podrán ser trasladadas a otro puesto de trabajo situado en municipio distinto.
7. La posibilidad de sustituir la hora de lactancia por un permiso retribuido de 15 días naturales, pudiendo ser utilizado indistintamente por el padre o la madre.
8. Establecimiento de permisos no retribuidos, entre una semana y un mes, para necesidades familiares, ampliables hasta seis meses en caso de enfermedad grave.

9. Garantías para la igualdad de oportunidades y no discriminación por motivos de género, que serán evaluados anualmente por la representación sindical.
10. Ayuda alimentaria de 7,81 euros, máximo exento fiscalmente.
11. Ampliación de los anticipos de cinco mensualidades, incorporando los conceptos de estudios de postgrado y gastos sanitarios y ampliación igualmente de los de nueve mensualidades con los conceptos de obras y reformas en el domicilio habitual y asistencia medica grave.
12. Los créditos de vivienda se amplían de 60.000€ a 75.000€, así como el fondo que los nutre.
13. El tiempo de pertenencia en el Grupo de Técnicos contará para la asimilación salarial a Nivel VIII, para aquellos que hayan vuelto al Grupo de Administrativos.
14. Se facilita el acceso a los exámenes por capacitación.
15. Desde el compromiso con el empleo estable y la contratación directa, se permite la posibilidad fijada en el estatuto de los trabajadores para la utilización del contrato eventual por circunstancias de la producción, únicamente a las empresas que tengan un 90% de trabajadores fijos.
16. Se adapta a la legalidad vigente la jubilación obligatoria a los 65 años.

Empleo.- La plantilla total de banca en España ha venido descendiendo durante todo el mandato, los últimos datos disponibles al 31/12/04 la plantilla total de los ascendía a 110.667 trabajadores 1.380 menos que el año anterior.

Entre los grandes bancos pierden empleo el SCH y el BBVA y se mantienen con ligeros aumentos el Banesto y el Popular. Los bancos medianos y pequeños con carácter general mantienen sus empleos.

Por comunidades autónomas en todas ellas desciende el empleo, con la excepción de Madrid.

Por grupos profesionales, aumenta el grupo de los técnicos que pasa del 70,45% al 71,52% en el ultimo año y desciende el de administrativos que pasa del 28,90% al 27,91%, en el mismo periodo

Mejora ligeramente el porcentaje de mujeres en el sector alcanzando un 34,40%, pero manteniéndose una clara discriminación de género cuando hablamos de la promoción, toda vez, que del total del personal técnico sólo el 30,16% son mujeres, frente al 69,83% que son hombres.

En cuanto al número de oficinas, éstas han continuado aumentado durante el mandato, con un total de 14.309.

Los detalles por género y grupo profesional correspondientes a los años 2002 a 2004 (último disponible) son los siguientes:

<b>GENERO Y GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>31/12/2002</b>	<b>%</b>	<b>31/12/2003</b>	<b>%</b>	<b>31/12/2004</b>	<b>%</b>
Plantilla						
<b>Total</b>	<b>114.476</b>		<b>112.047</b>		<b>110.667</b>	
Hombres	78.549	68,62	75.357	67,25	72.594	65,60
Mujeres	35.927	31,38	36.690	32,75	38.073	34,40
Plantilla						
<b>Total</b>	<b>114.476</b>		<b>112.047</b>		<b>110.667</b>	
Técnicos	77.994	68,13	78.941	70,45	79.151	71,52
Hombres (Técnicos)	57.416	73,62	56.517	71,59 4	55.277	69,84
Mujeres (Técnicos)	20.578	26,38	22.424	28,40 6	23.874	30,16
Administrativos	35.798	31,27	32.377	28,90	30.882	27,91
Otros	684	0,60	729	0,65	634	0,57

Los detalles por provincias, comunidades autónomas y principales bancos correspondientes a los mismos años son los siguientes:

PROVINCIAS Y COMUNIDADES	Trabajadores 31/12/2002	%	Trabajadores 31/12/2003	%	Trabajadores 31/12/2004	%
ALMERIA	589		590		597	
CADIZ	1.399		1.388		1.372	
CORDOBA	921		917		882	
GRANADA	979		960		939	
HUELVA	458		456		447	
JAEN	646		626		602	
MALAGA	2.693		2.698		2.681	
SEVILLA	3.531		3.487		3.373	
<b>ANDALUCIA</b>	<b>11.216</b>	<b>9,80</b>	<b>11.122</b>	<b>9,93</b>	<b>10.893</b>	<b>9,84</b>
HUESCA	349		346		334	
TERUEL	170		177		161	
ZARAGOZA	2.161		2.189		1.965	
<b>ARAGON</b>	<b>2.680</b>	<b>2,34</b>	<b>2.712</b>	<b>2,42</b>	<b>2.460</b>	<b>2,22</b>
<b>ASTURIAS</b>	<b>2.620</b>	<b>2,29</b>	<b>2.497</b>	<b>2,23</b>	<b>2.440</b>	<b>2,20</b>
<b>CANTABRIA</b>	<b>1.240</b>	<b>1,08</b>	<b>1.217</b>	<b>1,09</b>	<b>1.173</b>	<b>1,06</b>
AVILA	210		214		206	
BURGOS	569		565		541	
LEON	997		967		980	
PALENCIA	340		338		327	
SALAMANCA	742		716		694	
SEGOVIA	268		256		245	
SORIA	185		182		165	
VALLADOLID	1.453		1.447		1.414	
ZAMORA	321		308		304	
<b>CASTILLA LEON</b>	<b>5.085</b>	<b>4,44</b>	<b>4.993</b>	<b>4,46</b>	<b>4.876</b>	<b>4,41</b>
ALBACETE	449		450		430	
CIUDAD REAL	511		495		485	
CUENCA	255		246		231	
GUADALAJARA	234		235		238	
TOLEDO	1.009		1.005		968	
<b>CASTILLA LA MANCHA</b>	<b>2.458</b>	<b>2,15</b>	<b>2.431</b>	<b>2,17</b>	<b>2.352</b>	<b>2,13</b>
BARCELONA	15.219		14.555		14.157	
GIRONA	1.439		1.390		1.359	
LLEIDA	776		752		724	
TARRAGONA	939		907		883	
<b>CATALUNYA</b>	<b>18.373</b>	<b>16,05</b>	<b>17.604</b>	<b>15,71</b>	<b>17.123</b>	<b>15,47</b>
ALAVA	608		597		580	
GUIPUZCOA	1.827		1.811		1.773	
VIZCAYA	3.509		3.421		3.387	
<b>EUSKADI</b>	<b>5.944</b>	<b>5,19</b>	<b>5.829</b>	<b>5,20</b>	<b>5.740</b>	<b>5,19</b>
<b>NAVARRA</b>	<b>1.100</b>	<b>0,96</b>	<b>1.057</b>	<b>0,94</b>	<b>1.007</b>	<b>0,91</b>
BADAJOS	1.254		1.210		1.143	
CACERES	584		558		528	
<b>EXTREMADURA</b>	<b>1.838</b>	<b>1,61</b>	<b>1.768</b>	<b>1,58</b>	<b>1.671</b>	<b>1,51</b>
A CORUÑA	3.362		3.308		3.328	
LUGO	698		681		666	
ORENSE	690		667		649	
PONTEVEDRA	2.061		2.034		2.017	
<b>GALICIA</b>	<b>6.811</b>	<b>5,95</b>	<b>6.690</b>	<b>5,97</b>	<b>6.660</b>	<b>6,02</b>
<b>BALEARES</b>	<b>2.746</b>	<b>2,40</b>	<b>2.704</b>	<b>2,41</b>	<b>2.658</b>	<b>2,40</b>
GRAN CANARIA	2.037		2.061		2.058	
TENERIFE	1.595		1.631		1.593	
<b>ISLAS CANARIAS</b>	<b>3.632</b>	<b>3,17</b>	<b>3.692</b>	<b>3,30</b>	<b>3.651</b>	<b>3,30</b>
<b>MADRID</b>	<b>35.193</b>	<b>30,75</b>	<b>34.400</b>	<b>30,70</b>	<b>34.588</b>	<b>31,25</b>
<b>MURCIA</b>	<b>1.821</b>	<b>1,59</b>	<b>1.808</b>	<b>1,61</b>	<b>1.782</b>	<b>1,61</b>
ALICANTE	3.434		3.448		3.426	
CASTELLON	1.044		1.026		1.011	
VALENCIA	5.228		5.177		5.094	
<b>PAIS VALENCIANO</b>	<b>9.706</b>	<b>8,48</b>	<b>9.651</b>	<b>8,61</b>	<b>9.531</b>	<b>8,61</b>
<b>RIOJA</b>	<b>633</b>	<b>0,55</b>	<b>615</b>	<b>0,55</b>	<b>601</b>	<b>0,54</b>
<b>CEUTA</b>	<b>86</b>	<b>0,08</b>	<b>85</b>	<b>0,08</b>	<b>85</b>	<b>0,08</b>
<b>MELILLA</b>	<b>104</b>	<b>0,09</b>	<b>106</b>	<b>0,09</b>	<b>108</b>	<b>0,10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>113.286</b>	<b>98,97</b>	<b>110.981</b>	<b>99,05</b>	<b>109.399</b>	<b>98,85</b>
Extranjero	1.181	1,03	1.066	0,95	1.268	1,15
<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>114.467</b>	<b>100,00</b>	<b>112.047</b>	<b>100,00</b>	<b>110.667</b>	<b>100,00</b>

<b>AÑOS</b>	<b>2002</b>		<b>2003</b>		<b>2004</b>	
<b>BANCOS</b>	<b>Trabajadores</b>	<b>%</b>	<b>Trabajadores</b>	<b>%</b>	<b>Trabajadores</b>	<b>%</b>
<b>BBVA</b>	30.971	27,05	30.708	27,41	30.338	27,41
<b>BSCH</b>	23.246	20,31	22.378	19,97	20.932	18,91
<b>Banesto</b>	9.153	8,00	9.132	8,15	9.200	8,31
<b>Popular</b>	7.856	6,86	7.510	6,70	7.530	6,80
<b>Sabadell</b>	7.393	6,46	7.482	6,68	9.554	8,63
<b>Herrero</b>	1.233	1,08				
<b>Atlantico</b>	2.376	2,08	2.397	2,14		
<b>Pastor</b>	2.928	2,56	2.980	2,66	3.308	2,99
<b>Deutsche</b>	2.944	2,57	2.697	2,41	2.707	2,45
<b>Bankinter</b>	2.596	2,27	2.822	2,52	2.973	2,69
<b>Barclays</b>	1.392	1,22	3.498	3,12	3.376	3,05
<b>Zaragozano</b>	2.027	1,77				
<b>Valencia</b>	1.621	1,42	1.638	1,46	1.696	1,53
<b>Andalucia</b>	1.596	1,39	1.551	1,38	1.517	1,37
<b>Guipuzcoano</b>	1.126	0,98	1.142	1,02	1.129	1,02
<b>March</b>	1.234	1,08	1.285	1,15	1.351	1,22
<b>Urquijo</b>	882	0,77	848	0,76	833	0,75
<b>Citibank</b>	940	0,82	744	0,66	780	0,70
<b>Castilla</b>	852	0,74	834	0,74	818	0,74
<b>BNP</b>	264	0,23	211	0,19	204	0,18
<b>Resto</b>	11.846	10,35	12.190	10,88	12.421	11,22
<b>TOTAL</b>	<b>114.476</b>	<b>100,00</b>	<b>112.047</b>	<b>100,00</b>	<b>110.667</b>	<b>100,00</b>

La prolongación de jornada.- La denuncia de las mismas es una constante de nuestro trabajo, desde la inspección al parlamento, desde las campañas de sensibilización a la mesa del convenio colectivo, junto con nuestro interés por reducir la jornada laboral y librar los sábados, representa una de nuestras más significativas señas identitarias.

El informe sobre prolongaciones de jornada que realizamos en el 2003 tuvo un importante impacto informativo al poner al descubierto la pérdida de 10.000 empleos, la realización de 22.000.000 de horas extraordinarias no pagadas, con el fraude a la seguridad social que las mismas conllevan y la evidencia que el 63% de los trabajadores del sector prolongan su jornada laboral en una media de 10 horas semanales. Hicimos partícipe del resultado de dicho informe a los trabajadores en primer lugar, a las empresas, a la patronal bancaria, al ministerio de trabajo, al parlamento y al defensor del pueblo.

A la vez que celebramos el presente congreso, estamos inmersos en la realización de una nueva encuesta sectorial que nos permitirá la presentación de un nuevo informe y la toma de iniciativas, tanto sindicales como institucionales, en nuestro trabajo por poner coto a la mayor lacra de nuestro sector.

Ciberderechos.- Nuestro interés por no quedarnos al margen de la utilización de las nuevas herramientas de comunicación nos llevó a reivindicar desde un primer momento el libre uso del correo electrónico y el espacio del intranet de las empresas.

En el XIX convenio incorporamos el derecho a informar a los trabajadores y a nuestros afiliados por medio de la intranet de los bancos, manteniéndose de forma pareja una dura pelea por la utilización del correo electrónico. Las principales entidades establecieron filtros para impedir las comunicaciones, nos amonestaron y amenazaron con sanciones más fuertes si continuábamos remitiendo correos, pero nuestro derecho terminó imponiéndose y el Tribunal Constitucional ha reconocido nuestro derecho. No obstante continuamos encontrando grandes dificultades para ejercitar los derechos reconocidos, pero tenemos la seguridad que en el marco del próximo mandato conseguiremos generalizar el libre uso de las herramientas cibernéticas.

La acción sindical en las empresas, además de la atención de los problemas de los trabajadores día a día, se ha desarrollado en distintos temas de importancia colectiva:

Previsión Social Complementaria, aprovechando el periodo excepcional que acababa el 15 de noviembre de 2002, se terminó la externalización de los fondos de pensiones internos y la extensión del complemento de jubilación a los trabajadores ingresados después del 8-3-80, obteniendo un balance final global de los acuerdos claramente positivo para el conjunto del sector, con la única excepción del Grupo Santander (SCH y BANESTO), que mantienen sus fondos internos y de algunos otros bancos que han externalizado en póliza, como Bankinter, Simeón, Banco Gallego, etc. En ambos casos, fondos internos y/o pólizas de seguros, los anteriores al 08/03/80 mantienen la expectativa de derecho, no el derecho consolidado, y no se ha recuperado el derecho para los posteriores al 08/03/80, siendo ésta la prioridad futura en este apartado.

En el cuadro que se anexa a este documento se puede apreciar la situación actual de los compromisos por pensiones en banca.

En diciembre de 2004 y a instancias nuestras, Izquierda Unida – Iniciativa per Catalunya presentó en el Congreso una Proposición no de Ley, solicitando la derogación de la excepción de externalizar para el sector financiero. Esta iniciativa se discutió en la Comisión de Economía del Congreso en febrero de 2006 aprobándose, con la sola abstención del PP, una posición transaccional del Grupo Socialista por la que se insta a las partes a negociar la externalización de los fondos internos, allí donde no se haya realizado. A pesar de ello, la respuesta del Grupo Santander ha sido negativa a negociar la externalización, por lo que habrá que ver en el futuro, si no se cumple ninguno de nuestros objetivos en materia de complementos de pensiones, qué otras iniciativas parlamentarias se pueden tomar, teniendo en cuenta que no se ha hecho caso de las recomendaciones aprobadas por el Congreso de los Diputados.

Fusiones y absorciones se han seguido produciendo en este periodo, aunque hay que resaltar que no se ha producido ninguna compra de bancos por las cajas de ahorro, cosa que fue muy importante en el periodo anterior. También hay que indicar que el sector sigue inmerso en un proceso de reordenación y que rumores sobre fusiones ó compras se dan casi a diario, siendo la que más fuerza tienen la del Banco Urquijo, que claramente está en proceso de venta en estos momentos, aunque también ha habido rumores sobre Bankinter, Pastor, Guipuzcoano,...

En concreto, en este periodo, se han producido las siguientes fusiones:

Año	Fusión/Absorción
2002	<input type="checkbox"/> Banco Simeón (Banco Simeón, Banco Luso Español y Banco de Extremadura). <input type="checkbox"/> Banco de Valencia integra al Banco de Murcia.
2003	<input type="checkbox"/> Barclays Bank absorbe a Banco Zaragozano <input type="checkbox"/> Banesto integra a Banco de Vitoria.
2004	<input type="checkbox"/> Banco de Sabadell absorbe a Banco Atlántico <input type="checkbox"/> Banco Espirito Santo absorbe a Banco Inversión <input type="checkbox"/> Credit Agricole Indosuez – Credit Lyonnais <input type="checkbox"/> SCH compra Abbey

- **Banco Simeón:**

Fusión de los antiguos Banco Simeón, Banco Luso Español y Banco de Extremadura, todos ellos propiedad de la portuguesa Caixa Gral, se fusionaron bajo el nombre de Simeón, pero utilizando la ficha bancaria del antiguo Luso Español, que era el que menos cuartos de paga tenía de los tres.

No se firmó protocolo de fusión, ni se ha producido aún homologación de condiciones.

Recientemente se ha hecho cargo del banco parte del antiguo equipo gestor de Barclays, contratado para impulsar el futuro del banco y con los que se ha firmado un buen acuerdo de prejubilaciones al amparo de la Ley 35/2002, y se ha empezado a hablar de homologación de beneficios sociales, con lo que confiamos que se empiecen a solucionar los temas pendientes.

- **Banco de Valencia (Banco de Murcia):**

Operación derivada de un proceso de reorganización interna del Grupo Bancaja, propietario de ambos bancos, con fecha 4 de abril de 2002 se firmó un acuerdo que contemplaba la garantía de empleo; la no absorción de los dos cuartos de paga más del Banco de Murcia, salvo por cuartos de paga nuevos en Banco de Valencia; la homologación al alza de los beneficios sociales y la extensión de la libranza de sábados.

- **Barclays Bank (Banco Zaragozano):**

El protocolo de fusión, que afectaba a todas las empresas del grupo, se firmó el día 17 de octubre de 2003 y se ha venido desarrollando en diferentes acuerdos posteriores, como el acuerdo de prejubilaciones al amparo de la Ley 35/2002, el

acuerdo de integración en un solo plan de pensiones de los dos existentes y mejora de los complementos para los posteriores al 08/03/1980, así como el acuerdo de unificación de horarios, por el que se libran todos los sábados del año. Está pendiente el acuerdo de homologación de beneficios sociales y resto de condiciones de trabajo.

Se han producido bastantes cambios en la dirección de Barclays, en particular en el área de Recursos Humanos, lo que ha distorsionado y retrasado algunos temas siempre problemáticos en periodo de fusiones.

- **Banesto (Banco de Vitoria):**

En 2003 Banesto integra a Banco de Vitoria, del que ya tenía la propiedad al 100%, por motivos de organización interna del Grupo, firmándose el correspondiente acuerdo de garantía de empleo y beneficios sociales.

- **Banco de Sabadell (Banco Atlántico):**

El 29 de abril de 2004 se firmó el protocolo de fusión de Sabadell y Atlántico, que fue posteriormente desarrollado con un acuerdo de homologación de beneficios sociales y condiciones de trabajo el 23/11/2004.

A pesar de la firma del protocolo de fusión, no fue posible firmar un acuerdo que regulara las prejubilaciones y hemos tenido bastantes problemas con el sistema empleado por el banco, con extinciones individuales del contrato de trabajo, que hemos denunciado en distintas instancias, incluso interviniendo en la Junta de Accionistas.

- **Banco Espirito Santo (Banco Inversión):**

Dentro del proceso de especialización en valores iniciado por Banco Espirito Santo con la integración de la Agencia de Valores Benito y Mojardín, en 2004 compró e integró el Banco Inversión. El excedente de plantilla se resolvió en Banco Inversión antes de producirse la fusión, mediante un acuerdo de bajas decididas por el banco comprador en un proceso de selección del personal que se integraba.

- **Credit Agricole Indosuez – Credit Lyonnais:**

Como consecuencia de la fusión de estos dos bancos a nivel internacional, en España se firmó un acuerdo de prejubilaciones para el excedente provocado por la fusión y garantía de empleo para la plantilla que permanece en el banco.

- **SCH – Abbey:**

Como ejemplo de fusiones ó compras transfronterizas, que probablemente tendrán mayor desarrollo en el futuro, hay que destacar la compra del Abbey por SCH, en la que nuestro sindicato intervino activamente, colaborando en todo lo que pudimos con los sindicatos británicos, aunque sin conseguir nuestro objetivo de haber firmado un protocolo de fusión a nivel internacional, que habría supuesto un gran precedente para operaciones futuras. Seguramente la falta de costumbre de estos acuerdos en las relaciones laborales británicas, hizo que no se entendiera bien la importancia y prioridad de estos acuerdos por todas las partes implicadas.

Prejubilaciones.- La Ley 35/2002 de jubilación gradual y flexible, aprobada como desarrollo del acuerdo firmado por CC.OO. con el Gobierno y que no firmó UGT, ha permitido regular y mejorar las prejubilaciones en muchos bancos, con la firma de acuerdos laborales de prejubilación: (SCH, Barclays Bank, Deutsche Bank, Urquijo, Espirito Santo, Gallego, Simeón).

En el Banco Guipuzcoano se alcanzó un acuerdo al amparo de esta Ley, firmado en solitario por CGT, que es el único que empeora las condiciones de las prejubilaciones, sin que exista ninguna causa que lo justifique.

Conciliación de la vida laboral y familiar.- Sobre este tema, que cada vez tiene más importancia y sobre el que aún queda bastante camino por recorrer, se han firmado importantes acuerdos, que también incorporan algunos criterios en materia de igualdad de oportunidades, en SCH, BBVA, Banco Popular, Banesto, Sabadell, Barclays, Citibank, ... mejorando tanto los avances ya introducidos en el Convenio, como la propia Ley de Conciliación, lo que hace que nuestro sector sea uno de los pioneros, sino el pionero, del país en esta materia.

Acción sindical en las empresas.- Desarrollada por las secciones sindicales de acuerdo con los problemas y necesidades de las distintas empresas, con la colaboración activa de la Agrupación en aquellos temas y ocasiones en los que ha sido necesaria ó requerida dicha colaboración. Fruto de esta acción sindical, se han realizado diversas campañas y alcanzado diversos e importantes acuerdos. Algunos de los más significativos, al margen de los ya reseñados anteriormente en pensiones, fusiones, prejubilaciones y conciliación, son los siguientes:

- **SCH:**

Especial importancia tiene el acuerdo de jornada y otras condiciones de trabajo y traslado de la ciudad financiera de Boadilla del Monte (Madrid), donde se han centralizado todos los servicios centrales del banco, con unos 3.000 trabajadores del banco y otros 3.500 de empresas de servicios. El acuerdo regula, para los trabajadores del banco, la jornada flexible con libranza de todos los sábados, dentro de un marco horario de 8 a 19 horas, con un complemento de 2.500 euros por realización de jornada, además del comedor. Todo ello ha tenido como resultado una mejor regulación y una disminución de la prolongación de jornada de algo más de una hora diaria. Respecto a la plantilla que no son de banca, se han regulado algunos temas de transporte, etc. y se colabora con nuestros representantes en las distintas empresas de servicios, para intentar mejorar las condiciones de trabajo.

Habría que resaltar también el acuerdo que regula los horarios y condiciones laborales de las Oficinas Punto (oficinas de grandes superficies); la constitución del Comité de empresa Europeo; el acuerdo de abono a los delegados sindicales no evaluables de la media de la retribución extra-convenio de su grupo; el acuerdo por el que se monetizan los vales de economato de los pasivos y la mejora de los préstamos de vivienda.

Igualmente importante fue la campaña a principios de 2004, contra el intento de despedir a unos 700 empleados y no respetar el acuerdo de prejubilaciones. Campaña que dio su fruto y consiguió evitar los despidos y seguir realizando las bajas mediante prejubilaciones voluntarias.

- **BBVA:**

*De especial importancia por su contenido es el acuerdo firmado recientemente, por el que todos los contratados en prácticas pasarán a tener un contrato fijo al año de estar en el banco, en lugar de a los dos años que permite la legislación. De entrada, con este acuerdo, pasarán a ser fijos unos 1.200 trabajadores que ya llevan más de un año en BBVA.*

También es importante resaltar el acuerdo para los asesores financieros de las oficinas de servicios financieros personales, que regula la jornada flexible con libranza de todos los sábados, el Nivel VIII mínimo para esta función y un complemento de 1.500 euros revalorizables por hacer la jornada partida flexible. Con este acuerdo se regula la situación de unos 1.500 trabajadores que habían ido aceptando individual y desreguladamente las condiciones que les había ofrecido el banco y que se mejoran con el acuerdo.

Igualmente es destacable el acuerdo de transformación, en materia de pensiones, del sistema de prestación definida del antiguo BEX a un sistema de aportación definida que mejora las condiciones anteriores y unifica el sistema de aportación para toda la plantilla de BBVA.

Habría también que resaltar el papel relevante que ha jugado el sindicato en momentos importantes para el futuro de la entidad, oponiéndonos a la operación de Sacyr porque entendíamos que perjudicaba la independencia y el empleo del banco ó apoyando el frustrado intento de compra de BNL en Italia, consiguiendo también el apoyo de los sindicatos italianos.

- **BANESTO:**

Hay que destacar el acuerdo, firmado en febrero de este año, de participación en beneficios, con el que se soluciona un conflicto que hemos tenido durante años, debido a que Banesto no retribuía al accionista vía dividendos y permitirá a los trabajadores de Banesto alcanzar el máximo de 15 cuartos de paga previstos en el Convenio, con independencia de la forma de retribución que utilice el banco en el futuro.

De especial importancia es también el acuerdo del 04/07/2005 sobre desarrollo profesional y retribución variable de los delegados sindicales, que contempla de forma global todos los aspectos y criterios para evitar la discriminación profesional por el hecho de ser delegado sindical.

Junto con ellos, habría que destacar también los acuerdos de libranza de 1/3 de los sábados, de mejora de las vacaciones y otros de mejora de algunos beneficios sociales.

- **POPULAR:**

Especial importancia tiene el acuerdo firmado en diciembre de 2005 sobre el pago del bonus a los delegados sindicales, evitando con ello la discriminación sindical y una campaña de demandas que habíamos iniciado en el banco.

También hay que mencionar, para completar este balance, otros acuerdos como el de garantía de empleo y mantenimiento de condiciones laborales de los trabajadores que pasaron en 2003 de Citibank a Citifin, nueva empresa del grupo creada dentro del proceso de reestructuración organizativa de Citibank en España; ó los acuerdos de empleo y reordenación de plantillas firmados en ABN – Amro Bank, Credit Suisse ó Bankpyme ó el acuerdo de horarios en Banco Espirito Santo, con todos los sábados libres y jornada de 8 a 15 ó de 9 a 18, dependiendo de la función, todo el año.

BANCO	Empleados a 31/12/2004 Datos Anuario AEB	Anteriores 08/03/80	Posteriores 08/03/80	Compromisos por pensiones en Banca Situación a 31/12/2004
Grupo Popular	11.638	5.586	6.052	Plan de Pensiones Prestación Definida
Grupo Sabadell	9.628	3.851	5.777	Plan de Pensiones Prestación Definida y Póliza antiguos Pre/80 Atlántico.
Pastor	3.293	1.581	1.712	Plan de Pensiones Mixto
Valencia	1.696	848	848	Plan de Pensiones Prestación Definida
Citibank	780	234	546	Plan de Pensiones Prestación Definida
Grupo BBVA	30.338	13.652	16.686	Plan de Pensiones Aportación Definida
Deutsche Bank	2.707	1.218	1.489	Plan de Pensiones Aportación Definida
Grupo Barclays	3.376	1.350	2.026	Plan de Pensiones Aportación Definida (Pre/80 Zaragozano de Prestación)
March	1.339	536	803	Plan de Pensiones Aportación Definida
Grupo Urquijo	903	452	452	Plan de Pensiones Aportación Definida
Otros bancos	901	360	541	Plan de Pensiones de distintos sistemas
<b>Total Planes de Aportación</b>	<b>66.599</b>	<b>29.668</b>	<b>36.931</b>	

Bankinter	2.973	1.338	1.635	Póliza de seguros - Posteriores al 80 sin complemento.
Gallego	657	394	263	Póliza de seguros - Posteriores al 80 sin complemento.
Simeón	859	430	430	Póliza de seguros - Posteriores al 80 sin complemento.
Otros bancos	3.952	1.581	2.371	Póliza de seguros - Posteriores al 80 sin complemento.
<b>Total Pólizas de seguros</b>	<b>8.441</b>	<b>3.742</b>	<b>4.699</b>	
Guipuzcoano	1.125	563	563	EPSV - Posteriores al 80 sin complemento.
<b>Total EPSV</b>	<b>1.125</b>	<b>563</b>	<b>563</b>	
<b>TOTAL EXTERNALIZADO</b>	<b>76.165</b>	<b>33.973</b>	<b>42.192</b>	
<b>% Sobre Total</b>	<b>69,62%</b>			
SCH	20.932	9.419	11.513	Fondo interno - Posteriores al 80 sin complemento.
Banesto	9.200	4.600	4.600	Fondo interno - Posteriores al 80 sin complemento.
<b>Total Fondo Interno</b>	<b>30.132</b>	<b>14.019</b>	<b>16.113</b>	
<b>% Sobre Total</b>	<b>27,54%</b>			
Sin datos - Otros bancos	3.102	1.241	1.861	Sin datos
<b>TOTAL BANCA 2004</b>	<b>109.399</b>	<b>49.233</b>	<b>60.166</b>	

## 7.2. Ahorro

### BALANCE AGRUPACIÓN DE AHORRO 2002-2006

#### TRES EJES DE ACTUACIÓN

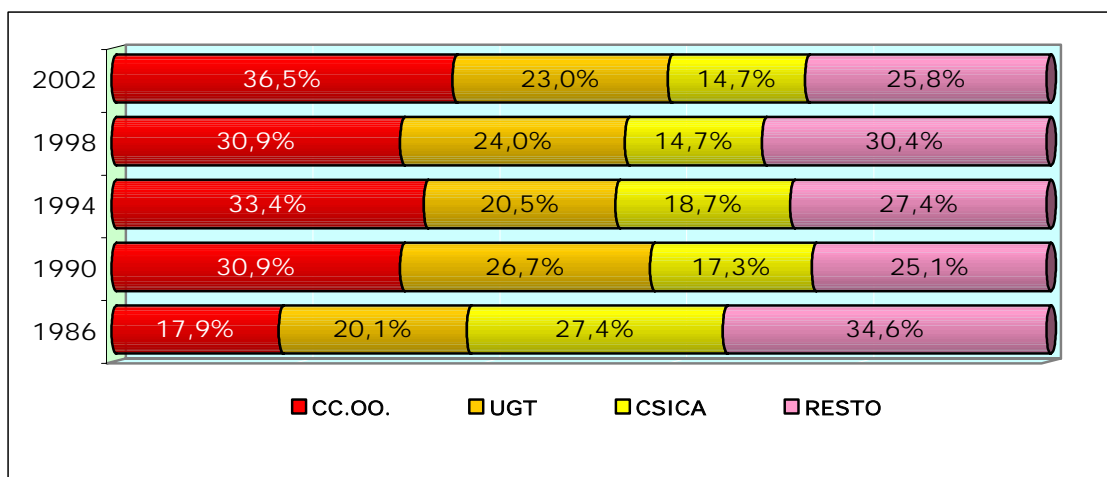
- A. Un gran salto adelante en materia organizativa: Incremento afiliación y victoria en las elecciones sindicales.
- B. Nueva estructura de Convenio Colectivo: Elevación de los derechos mínimos sectoriales y consolidación normativa de la negociación articulada en las empresas.
- C. Defensa de la Naturaleza Jurídica: COMFIA-CC.OO. agente activo en el desarrollo de la Ley Financiera y su traslación a las legislaciones autonómicas y de los estatutos de las cajas. Proyección del papel del sindicato en los órganos de gobierno de las cajas de ahorros.

-oOo-

#### A. ORGANIZACIÓN

##### A.1. Resultados electorales.

Los resultados electorales de 2002 fueron los mejores de todos los obtenidos hasta ahora por la Agrupación de Ahorro.



En número de Delegados aventajamos a UGT en 487 y a CSICA en 758, disponiendo de 1.217 sobre los 3.232 totales. De todas las organizaciones que concurrieron en el último proceso electoral, fuimos la única que mejoró su resultado en relación con el anterior.

Un dato significativo del proceso electoral 2002 fue que, habiéndose incrementado en más de un 15% los delegados a elegir y las circunscripciones a las que concurrir, CC.OO. pasó del 84% de presentación en 1998 al 88% en 2002, consiguiendo delegados en el 86% de las circunscripciones. El resultado confirmó lo anteriormente dicho, alcanzamos el 43,3% sobre el total de delegados que se elegían en las circunscripciones donde nos presentábamos, y fuimos los únicos que mejoramos en relación con el proceso de 1998. UGT pasó del 32,7% al 30,8% CSICA cayó del 32,2% al 27,6% y CIC, ese conjunto heterogéneo de opciones pegadas a las empresas, de difícil calificación, que en 1998 consiguió situarse por encima de UGT y CSICA, perdió casi un 6%.

El último dato relevante es el relacionado con los votos. Por una parte, el total de nuestros afiliados en 2002 (20.990) supuso el 68,1% de los votos obtenidos. Por otra el número de votos obtenidos (30.836) alcanzó el 146,9% de la afiliación.

En cómputo dinámico, se han consolidado y aumentado tanto la diferencia con UGT y el resto de sindicatos, como el porcentaje de representación general que supera el 35,6% referido.

## **A.2. Incremento afiliativo.**

En este período (2002-2006), hemos pasado de **18.920** (*Datos a 01/05/2001*) a **27.297** afiliados (*Datos a 01/05/2005*); lo que representa el 44,3% de incremento.

También la afiliación femenina ha tenido un espectacular crecimiento (un 62,9%).

<b>Año</b>	<b>Afiliadas</b>	<b>Afiliadas /Trabajadoras</b>	<b>Afiliadas /Afiliación</b>	<b>Trabajadoras /Plantilla</b>
31/12/2001	5435	15,8%	28,7%	33,4%
31/12/2005	8852	20,9%	32,4%	37,3%

**Si tomamos los crecimientos en números absolutos, Catalunya se sitúa por encima del resto de territorios con 2.991 afiliados más (35,7% del total); Andalucía, con 1.448 (17,8%); Madrid 1.265 (15,1%) y País Valencià, 604 (7,2%).**

En números absolutos, como viene siendo habitual, es La Caixa la que crece muy por encima del resto de Secciones Sindicales, con 4.186 de los 8.377 afiliados que sumamos más que en 2001; le sigue Caja Madrid con 1.022; Caixa Catalunya con 457 y Caixa Galicia con 330 afiliados más.

### A.3. Consolidación organizativa.

En estos cuatro años hemos extendido la organización a dos cajas más, Caixa Nova y la C.A.I. de Aragón, gracias a las incorporaciones de compañeros procedentes de otras organizaciones sindicales. Asimismo, es de destacar la revitalización y crecimiento de secciones sindicales que, aunque existían anteriormente, ha sido en este periodo en el que se han consolidado, como son los casos de Caja Insular de Canarias, Caja Murcia o Caja de Navarra.

Así pues de las 47 empresas del sector tenemos presencia sindical en 45 de ellas, todas menos Caja Círculo y Caja Municipal de Burgos.

De cara a las siguientes elecciones sindicales estamos en condiciones de realizar esfuerzos para poder extender la organización y superar el 88% de las circunscripciones de 2002. Para ello contamos, además de los apoyos de las organizaciones territoriales federales y de las secciones sindicales más importantes, con el instrumento pactado sectorialmente y estable en el tiempo que es el acuerdo de liberados institucionales.

Este acuerdo nos ha permitido tener representantes en empresas con escasa o nula representación sindical, así como respaldar con crédito sectorial a compañeros y compañeras con responsabilidades territoriales.

En lo más inmediato, y con las elecciones sindicales a la vista, dirigiremos una gran parte de ese crédito horario en empresas y territorios deficitarios en medios como son principalmente Castilla y León, Aragón, Murcia, Illes Balears y Extremadura.

## B. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### B.1. El Convenio Colectivo sectorial: elevar los mínimos convencionales y salvaguardar y actualizar las mejoras internas con seguridad jurídica.

El Convenio Colectivo sectorial para los años 2002-2006 se planteó para ambas partes como un cambio estructural de la negociación colectiva sectorial.

La patronal pretendía apostar por el incremento de la productividad, con el reconocimiento de la polivalencia funcional, y que el convenio como tal fuera un instrumento jurídico que “disciplinara” la negociación colectiva de empresa.

Por nuestra parte, coincidíamos en querer “*embridar y nortar*” la negociación de empresa, partiendo de un convenio sectorial con derechos mínimos más elevados que los anteriores convenios; un nuevo texto refundido, pactado de principio a fin, que sustituyera y actualizara la normativa vigente desde 1982; y que respetara, incluyera e hiciera referencia a las condiciones existentes en cada caja, fruto de negociación colectiva o no, de manera que articulase la negociación sectorial con la de empresa, dotándola de seguridad y eficacia jurídica plena.

Este esquema de negociación y pacto es lo que ha hecho de este convenio el más importante de los últimos años y el que nos tiene que permitir hacerlo crecer en contenidos.

En cuanto a los contenidos concretos lo más destacable es lo siguiente:

- ❑ Incremento salarial garantizado por cláusula de revisión y por encima del IPC con la inclusión del plus Convenio.
- ❑ Elevación de los salarios de entrada en los tres primeros años de carrera profesional.
- ❑ Mejores y mayores oportunidades de desarrollo profesional:
  - ❑ Recuperación del ascenso por experiencia.
  - ❑ Mantenimiento de los ascensos por desempeño de responsabilidades directivas en la red comercial.
  - ❑ Reactivación de la promoción por capacitación
- ❑ Primeras medidas sectoriales sobre Conciliación de Vida Laboral y Privada: Vale Guardería (556 € en 2006), reducción de jornada diaria por guarda legal de menores y acumulación de los permisos de lactancia.
- ❑ Primeras medidas para impedir el acoso sexual y moral.
- ❑ Reducción de tardes de jueves y ampliación de las vacaciones a 5 semanas laborales.
- ❑ Mejoras de las condiciones de préstamos de vivienda y atenciones varias.
- ❑ Garantías de mantenimiento y articulación de la negociación colectiva y condiciones existentes en cada empresa.
- ❑ Continuación de la promoción del empleo fijo.

### **B.2. El impacto del Convenio sobre la Negociación en la empresa: Transposición de la clasificación profesional y nuevos derechos.**

La necesidad de adaptar la nueva clasificación profesional a las condiciones de cada empresa ha supuesto una oportunidad de actualizar o, incluso, propiciar nuevos acuerdos de empresa que no sólo se han centrado en lo que técnicamente era indispensable, categorías y retribuciones relacionadas con ellas. Básicamente se pueden establecer los siguientes bloques de contenidos, en los más de 125 acuerdos de empresa habidos en este periodo (**Anexo II**):

- ❑ **Carrera Profesional, Nuevas Funciones Comerciales y Retribuciones Variables.**

- Conciliación de la Vida Laboral y Privada.
- Beneficios Sociales.
- Estructura salarial.

### Adaptación al EURO

También merece la pena hacer referencia aparte a lo que supuso el proceso de adaptación al Euro. El proceso de movilizaciones para encarar, lo que fue un hecho concreto de un mal general, la prolongación de jornada, se plasmó en el sector de ahorro con varios acuerdos de empresa específicos que compensaron la disponibilidad y esfuerzo de las plantillas, ante lo que fue una gran imprevisión de carga de trabajo por parte de las empresas.

### B.3. La negociación colectiva en Euskadi: BBK, KUTXA, VITAL Y CAN

En este periodo ha habido un convenio colectivo en cada una de las cuatro empresas que tienen convenio de empresa.

En la actualidad se ha abierto la negociación en la BBK, pues ha vencido la vigencia del convenio anterior, para los años 2003, 2004 y 2005. Este convenio supuso, fundamentalmente, una mejora significativa de las escalas salariales más bajas. A saber: establecimiento del nivel de entrada en 21.000 euros al año y adelantamiento del paso a niveles superiores en el esquema de ascensos por antigüedad (sin modificación del tope final de ascenso). Se produjeron otras mejoras menores en el capítulo de derechos sociales y préstamos. Hubo, igualmente una paga de convenio, por una vez, no consolidable de 750 euros. El convenio estableció el cierre de las tardes de mayo y la creación, a través del contrato de relevo de 200 puestos de trabajo. Se produjo, asimismo, una mejora en la aportación definida.

En la actualidad, el convenio para 2006 en adelante se encuentra en sus primeros escauceos con una posición patronal muy dura, centrada en el recorte de costes salariales estructurales vía clasificación de categorías, modificación drástica de la relación entre salario fijo y variable y devengo de trienios. La negociación ha arrancado con dificultad pues ha habido muchas tensiones con una cuestión previa, la composición de la Mesa Negociadora.

Para no reproducir los problemas que ya se han dado, especialmente, en Kutxa, pero también en la BBK y, a futuro, se planteen en una nueva caja fusionada y de ámbito de actuación mucho más estatal que la que ya de por sí tienen Kutxa, BBK y Vital por separado, C.C.O.O. queremos dejar sentadas las bases para que la composición de la mesa se produzca por la resultante de número de delegados elegidos en elecciones sindicales en todas las circunscripciones del ámbito territorial de implantación de la caja en cuestión. Esto es, que no se constituya la mesa en razón al número de votos totales, ni por la creación de circunscripciones electorales no ajustadas a la Ley, y mucho menos, en razón a los resultados electorales de la provincia donde tenga la

sede social la empresa, esto es, como si de convenio provincial se tratase (intentado por LAB en la Kutxa en el año 2003).

Después del inicio, y tras 2 reuniones, ha quedado paralizada. Las perspectivas son inusualmente complicadas.

El Convenio de la Kutxa para los años 2003 a 2006 abordó como materia principal la mejora de la clasificación profesional tanto de quienes ejercen funciones comerciales como de dirección de oficina, en un marco de transposición de categorías a niveles. Ello supuso, asimismo, una mejora sustancial en la promoción profesional y económica de los trabajadores de reciente entrada y que, a futuro, ha permitido acercar salarialmente a los colectivos ingresados después de los convenios de finales de los 90' a los de los trabajadores más antiguos.

Asimismo, y en línea con los contenidos del Convenio sectorial es de destacar el avance en materias como la conciliación de la vida familiar y laboral, la prevención del acoso moral y sexual, las mejoras en los préstamos y ayudas de estudios, las medidas de promoción de empleo indefinido y los incrementos salariales por encima del IPC en términos reales, al introducirse una paga no consolidable de 600 €..

El Convenio vigente de Caja Vital cubre los años 2004 a 2007. Lo más destacable es la modificación de la clasificación profesional, basado también en la transposición de categorías a niveles, cuya resultante es una carrera profesional basada en la experiencia o antigüedad en los niveles más bajos y la capacitación y concurso-oposición en niveles técnicos y directivos. Es muy importante el capítulo salarial, con subidas garantizadas por encima del IPC en 2005, 2006 y 2007 y con una paga lineal no consolidable de 1.000 € en 2004. Se introducen distintas mejoras en los regímenes de jornadas singulares y en la reducción de trabajo en sábados de la jornada general; se mejora sustancialmente el capítulo de préstamos; y se produce un incremento de plantilla notable como consecuencia de los compromisos de creación de empleo.

También se ha de destacar el trabajo de coordinación de acción sindical llevado a cabo por la Agrupación de Euskadi, ante el anuncio de fusión de las tres cajas de ahorros con sede social en la Comunidad Autónoma Vasca y que por el momento vive "un proceso de larvada maduración y oportunidad".

En la Caja de Ahorros de Navarra la dinámica la ha marcado el hecho de que la renovación del I Convenio de la caja fusionada, y que había sido firmado por los sindicatos corporativos, se ha dado con un convenio de eficacia limitada para cinco años (de 2004 a 2008) firmado por UGT y tras echarse atrás el sindicato de empresa mayoritario (SEA), que se ha escindido tras la firma fallida.

Este convenio ha cambiado estructuralmente las condiciones de trabajo y la empresa, en fuerte e intensa expansión, ha aprovechado la división sindical para cambiar las reglas del juego. CC.OO. está llevando la iniciativa de oposición a esta situación, lo que está reforzándonos como organización.

#### **B.4. La exteriorización y transformación de los Fondos de Pensiones en el último año de plazo (2002).**

En el primer año de balance de este periodo congresual coincidió con el último año de plazo para la exteriorización de compromisos por pensiones.

Al final de este periodo se terminaron por constituir planes de pensiones en todas las empresas del sector (algo menos de la mitad ya los habían constituido antes del nuevo periodo de exenciones fiscales para la exteriorización).

Al mismo tiempo se afrontó la transformación de los compromisos, en la mayor parte de las empresas, en sistemas de aportación definida. Los objetivos de la Agrupación eran:

- ❑ Dotar de titularidad a los trabajadores de los compromisos exteriorizándolos. **Todas las empresas de ahorro cuentan con Plan de Pensiones de Empleo.**
- ❑ Hacer crecer las aportaciones para dotar a los sistemas de suficiencia para los trabajadores con menos derechos. **La aportación media anual es del 5% sobre el salario.**
- ❑ Garantizar un sistema de cobertura para aquellos que habían visto mermados sus derechos por la evolución de las bases de cotización de la Seguridad Social. **La media mínima de capital de cobertura al momento de jubilación para estos colectivos se sitúa en el que garantiza una renta equivalente al 18% del último salario.**
- ❑ **Garantizar la voluntariedad en la transformación a aportación definida para quienes no habían visto mermados sus derechos** pero al pasar a un sistema de aportación podían transformar la renta en capital.

#### **Una derivada: Jubilaciones parciales y anticipadas.**

En este periodo, la confluencia del acuerdo confederal de 2001 sobre jubilación anticipada flexible y los impedimentos del Banco de España para autorizar las prejubilaciones dotándolas contra reservas, han hecho que los procesos de salida anticipada pactada y no traumática se hayan orientado hacia la jubilación parcial y la jubilación anticipada flexible, hasta 17 acuerdos sobre esta materia.

**B.5. Sentencias.** Tres son las sentencias más destacables de este periodo, además de la que más adelante no referiremos sobre Cuotas Participativas:

T.C. sobre los derechos de Previsión Social de los trabajadores con contrato de duración determinada. Tras un largo proceso que se inició en 1997, en Caja Insular de Canarias, obtuvimos sentencia favorable en el Tribunal Constitucional,

para la demanda que planteamos sobre los derechos de Previsión Social de trabajadores que eran temporales a la firma de un determinado convenio.

Ya era larga la cadena de sentencias que, de forma favorable, habían sentado las bases de una sólida jurisprudencia en el Tribunal Supremo que garantiza la imposibilidad de establecer diferencias salariales y de beneficios sociales entre trabajadores por razón del tipo de contrato, así se plasmó en las sentencias de primeros de los años 90' en la Caixa, Caixa de Catalunya, Bancaja o C. Gral de Granada y, más tarde, en las sentencias específicas sobre trabajadores con contrato de aprendizaje en la Caixa y Bancaja. Todas ellas extensibles a todo el ámbito laboral español.

La sentencia del T.C. amplía el ámbito de cobertura de la igualdad de trato también a los derechos futuros en materia de Previsión Social Complementaria, lo cual está teniendo repercusiones muy favorables, más allá del ámbito de aplicación de la sentencia a la caja concreta.

**T.S. sobre la legalidad de la composición de la Mesa del Convenio Estatal frente a las pretensiones de C.I.C.** En el marco de representación sindical se ha dejado clara la necesidad de contrastar la representatividad de una determinada opción sindical para acceder a la Mesa de Convenio sectorial con una adscripción clara en las elecciones sindicales de las diversas candidaturas presentadas a las siglas de una federación o confederación explícita. La representación no puede venir de una suma más o menos heterogénea de sindicatos que se dicen federados o confederados, pero no consta tal asociación ni en las papeletas electorales, ni en las candidaturas presentadas, ni en las actas de los procesos electorales.

Esta sentencia es muy importante de cara a la composición de mesas futuras pues orienta a los sindicatos, que quieran acceder a la mesa de Convenio por obtener un mínimo de 10% de representación en elecciones sindicales, a reforzar su "organicidad" y, por lo tanto, a que la interlocución sindical en el convenio estatal no se disperse.

**T.S. sobre legalidad de la nueva estructura de niveles profesionales frente a demandas de C.I.C./SATE.** Esta sentencia es tanto más importante en la medida que salva la seguridad jurídica de las medidas que sobre nueva clasificación profesional se han introducido en el último convenio sectorial, precisamente, porque se avala la transposición efectuada de categorías a niveles, con lo que ello ha introducido de mejora en las condiciones laborales de los trabajadores de reciente ingreso.

## **B.6. Elaboración de los protocolos de prevención del Acoso Moral y del Acoso Sexual.**

En este periodo es preciso destacar la elaboración de sendos protocolos-tipo de prevención del acoso psicológico laboral y del acoso sexual, que están sirviendo de modelo de negociación para su implantación en cada empresa.

Estos documentos nacen de la necesidad que ha planteado el Convenio Colectivo de realizar políticas de prevención, una vez que ha recogido la declaración de tolerancia cero al acoso moral y se ha tipificado como falta laboral muy grave al acoso sexual.

Han sido elaborados con el trabajo coordinado del Área federal de Salud Laboral y la Secretaría de la Mujer, así como gracias a las experiencias concretas llevadas a cabo en Andalucía en general y en el Monte en particular.

### **B.7. Desarrollo de la negociación colectiva en el marco de los avances en materia institucional: los casos del Monte y Caja San Fernando.**

A nadie se le escapa la importancia que tiene, la responsabilidad que supone y las oportunidades que abre tener representación laboral en los órganos de administración de una empresa.

Esto es una característica intrínseca a nuestro sector y explica el volumen y calidad de los acuerdos laborales que venimos realizando.

Sin desmerecer lo que se hace en cada empresa y sin pretender que se trate de un único modelo, sí merece la pena referirse a los casos concretos del Monte y San Fernando, como dos empresas en las que el trabajo institucional coordinado tanto en el ámbito de aplicación de una Ley estatal, su adaptación en la comunidad autónoma y el trabajo en los órganos de gobierno, incluida la participación en los procesos de elección de los representantes de la Sociedad Civil, produce efectos más que notables en una coyuntura como pueda ser un proceso de fusión, aunque ésta aún no se haya terminado de producir.

Los Acuerdos de Condiciones de Trabajo de principios de 2002 y sus desarrollos posteriores suponen la plasmación práctica y concreta de unas *"formas de hacer"* que, sin duda, han de ser conocidas por toda la organización.

## **C. ACCIÓN INSTITUCIONAL**

Por último, faltaría por recoger en el balance del sector de ahorro todo lo relacionado con el trabajo en órganos de gobierno, en un entorno en el que se han modificado en cascada todo el entramado legislativo estatal y autonómico de las cajas de ahorros.

### **C.1. La Ley Financiera.**

El proceso de tramitación parlamentario de la Ley Financiera, que entre otras leyes iba a modificar la LORCA (Ley que regula lo desde 1985 los órganos de gobierno de las cajas de ahorros a nivel estatal), estuvo precedida de un "sordo y opaco" debate acerca del *estatus* jurídico de estas entidades.

Con la edición y presentación pública, con cobertura de la C.S. de CC.OO., del *Manifiesto en Defensa de la Naturaleza Jurídica de las Cajas de Ahorros*, en julio de

2001, iniciamos nuestra particular campaña para incidir en el trámite legislativo de dicha Ley. Establecimos contactos con los grupos parlamentarios, explicamos el documento ante el Comisariado de Defensa de la Competencia de la Comisión Europea, publicamos tribunas de prensa y finalmente organizamos en Sevilla (Oct.2002) una jornada específica sobre dicha Ley.

Así, contribuimos en hacer público un debate que hasta mediados de 2002 no se había puesto de manifiesto, pues en el Anteproyecto de Ley Financiera no se reflejaba ninguna iniciativa en materia de cajas hasta que no llegó al debate en el Senado.

Las modificaciones que estaban orientadas hacia la limitación de la presencia de representantes de las administraciones públicas, la necesidad de permitir la financiación del crecimiento de las cajas y el reforzamiento de la gestión profesional y transparente, llevaban *"emboscados"* intereses de diversos grupos, y no sólo cercanos a la mayoría parlamentaria de entonces, para desnaturalizar la naturaleza jurídica.

Finalmente, se recogieron premisas que defendimos como fueron, la taxativa afirmación de que las cuotas participativas no podrían tener ningún derecho político, que no fuera obligatoria la creación de sindicatos de cotaparticipes, la orientación a que creciera la representación laboral hasta el 15%.

### **C.2. El desarrollo legislativo autonómico.**

En el desarrollo posterior a nivel autonómico pudimos extender gran parte de nuestros presupuestos, así, se incrementó la representación laboral en los órganos de gobierno; se introdujo a los sindicatos directamente o a través del CES en los órganos; se reforzaron las mayorías cualificadas para decisiones de delegación de funciones de la asamblea, para la emisión de cuotas; en no pocas leyes autonómicas se introdujo el criterio de que fuera cualquier impositor el que pudiera ser candidato y no sólo los compromisarios elegidos por sorteo en Andalucía, Madrid y Castilla La Mancha; se reforzaron los requisitos de transparencia y buen gobierno con introducción de Códigos de Buen Gobierno;... Y ello en diversos marcos autonómicos, destacando Andalucía, Madrid, Castilla la Mancha, Cantabria y también aspectos parciales en las leyes de País Vasco y Aragón.

### **C.3. La promoción de Candidaturas de la Sociedad Civil: Candidatura Social de Impositores.**

En paralelo a nuestra intervención en la configuración del entramado legislativo, hemos activado, incentivado y "modelizado" pautas para incrementar la presencia en los órganos de gobierno como representantes de la Sociedad Civil, de ahí toda la política de promoción de candidaturas de impositores. Antes de este proceso teníamos experiencias aisladas en la BBK, el Monte, Caja San Fernando, Caja de Ávila, Caja de Santander y Cantabria y con una acción más estructurada sindicalmente en Caja Madrid.

A raíz de estas modificaciones legislativas y tras las jornadas de Sevilla de oct. 2002, este tipo de acciones se ponen en marcha desde COMFIA, coordinadas con las Confederaciones o Uniones correspondientes en las cajas de Andalucía, País Vasco, Madrid, parcialmente en Aragón y, muy recientemente, en Castilla y León por la firme voluntad de la Unión Regional. También coincide ahora la renovación del grupo de impositores en Caja Madrid. La fórmula que se emplea es la promoción de una "Candidatura Social de Impositores".

El saldo hasta ahora es un gran éxito en Andalucía, donde contamos con más de 100 consejeros generales, y en Madrid, donde nuestra Candidatura Social fue la mayoritaria en 2002, y unos resultados mejores que los anteriores en el País Vasco, obteniendo presencia en las tres asambleas generales y garantizando la presencia de consejeros de CC.OO. en los tres consejos de Administración.

En los próximos meses de mayo y junio podremos hacer balance de resultados en Castilla y León y comprobar si hemos superado los problemas sobrevenidos después de la última elección del grupo de impositores en Caja Madrid, por la actitud de la Unión Sindical de Madrid Región (USMR) de todos conocida.

#### **C.4. Defensa de la Naturaleza Jurídica:**

Así pues la defensa de la naturaleza jurídica la hemos venido ejerciendo "al paso" y con diversas iniciativas públicas, reflexiones políticas, gestiones institucionales y políticas de hechos como es la concurrencia electoral en el sector de impositores, entre las que destacamos:

- ❑ **Jornadas de Sevilla (Oct. 2002): Las cajas de ahorros ante la Ley Financiera.** Sirvieron de foro público a nuestros planteamientos, con la participación de representantes de los principales grupos parlamentarios, con ponencias de representantes del ámbito de la gestión de las cajas y en las que aprobamos políticas del sindicato para actuar de manera coordinada en materia de cajas de ahorros con la Confederación Sindical y las organizaciones territoriales confederadas.
- ❑ **Jornadas de Sevilla (marzo 2005) "Cajas socialmente responsables", en las que se debatieron las políticas de RSE en las cajas, más allá de la moda y la mercadotecnia.** Corresponde al balance de trabajo de COMFIA-ANDALUCÍA, pero es de justicia referirse a ellas con carácter temático en esta apartado, porque participa y anticipa políticas que, sin duda, se han de desarrollar en todo el ámbito de la Agrupación de Ahorro.
- ❑ **Sentencia del T.S. sobre el R.D. sobre Cuotas participativas.** Precisamente por la taxativa reserva de la Ley a que las cuotas participativas no podían detentar derechos políticos, el recurso que planteamos ante el Tribunal Supremo sobre el RD de cuotas participativas, resultó estimado en la parte fundamental: no puede haber derechos reservados al sindicato de cuotaparticipes, tales como derecho de suscripción preferente o veto sobre la amortización anticipada, por encima del máximo órgano de gobierno de la caja: la Asamblea General.

- **Publicación Fundación 1º de Mayo: El papel de las cajas de ahorros en la promoción del tejido productivo y la cohesión social.** Pretendíamos poner de manifiesto, primero, la evolución del marco normativo de las cajas como vecpara analizar como ha marchado en paralelo la función social de las cajas con la democratización de sus órganos de gobierno y la adaptación a unos mercados más abiertos. En segundo lugar, poner en valor lo que tiene de función social, no sólo las dotaciones a la Obra Social, sino la propia actividad financiera.
- **Jornadas de Zaragoza (Nov/Dic.2005): Las cajas de ahorros, motor de desarrollo y de cohesión social.** Al hilo de la publicación del libro anteriormente referido, estas jornadas nos sirvieron de marco de reflexión y actualización de nuestras políticas y argumentarios de defensa del modelo. Y ese debate cristalizó con:
  - **La publicación del documento: “Una defensa del modelo de las cajas de ahorros. Marco de situación 2006”,** que presentamos en este congreso.

Todo ello ha sido posible, por la pautas de actuación que a nivel interno aprobamos en las jornadas de Sevilla de 2002, antes referidas: la naturaleza jurídica de las cajas de ahorros es para CC.OO. política de estado, que ha de contar con la cobertura de la política de actuación de la C.S. de CC.OO., a iniciativa de COMFIA-CC.OO. y coordinada con las organizaciones confederadas territoriales; pautas que estamos empeñados a continuar revisando, actualizando y adaptando a la realidad de cada momento.

Como finalizábamos un artículo de opinión al respecto nuestra intervención en uno de estos procesos *“quizás algunos lo denominen afán de protagonismo, nosotros simplemente les decimos que nadie nos va a limitar nuestra capacidad de pensar y el anhelo de transformar la realidad desde la autonomía y la legitimidad que da representar intereses colectivos como una de las organizaciones más representativas de la Sociedad Civil”.*

## 7.3. Cooperativas de Crédito

### 7.3.1. Fusiones

La situación económica actual del sector de Cooperativas de Crédito, si nos atenemos a los últimos datos publicados por el Banco de España, es en conjunto preocupante. El crecimiento del grupo de Cajas Rurales está muy por debajo del que han tenido bancos y cajas de ahorro, y hay en sus cuentas de resultados ratios que llaman la atención de forma negativa, por citar un ejemplo, el % de beneficios sobre A.T.M., que en muchos casos está por debajo del 1%, lo que ante la situación económica actual, con un más que probable incremento de la morosidad, y un incremento de costes con la entrada del Euro etc., hacen mirar el futuro del grupo con serias dudas sobre la viabilidad de muchas Cajas Rurales.

Paralelamente a esta situación se está produciendo un proceso de fusiones entre cajas rurales; en principio parece que más determinado por la proximidad geográfica que por otras circunstancias del negocio bancario, aunque puede ser de gran ayuda para el futuro del sector, siempre que alrededor de las más fuertes, se agrupen aquellas con menos recursos; ello llevaría a nivelar una situación sumamente dispar que actualmente se da en el sector, en el que predomina la existencia de cajas muy débiles.

Uno de los principales problemas que está ralentizando la más que deseable redimensión de las empresas del sector es la dificultad que existe para que, por parte de los Consejos Rectores, se opte por la búsqueda de alianzas estratégicas (léase fusiones) otorgándose prioridad a mantener el poder en su localidad antes que buscar la viabilidad futura de la cooperativa. No se puede olvidar que en los consejos rectores de las cajas rurales mantiene fuertes conexiones económicas y políticas de índole local y comarcal, y en demasiadas ocasiones el árbol no deja ver el bosque. Y es destacable también el escaso valor de la influencia que la patronal UNACC puede ejercer ante estas empresas, que son auténticos reinos de taifas. Este puede ser el principal escollo para que se realicen con mayor celeridad y profesionalidad unas fusiones desde hace tiempo anunciadas como casi única posibilidad de salida para la mayoría de Cajas Rurales.

Desde el punto de vista de Comfia, tal y como ha sido política y estrategia hasta el momento, nosotros no nos manifestamos ni a favor ni en contra de las mismas, aunque somos conscientes de la necesidad de que se produzcan de manera ordenada y coherente ante la escasa dimensión de estas empresas. Estas situaciones son terreno abonado para crecer en afiliación, siempre que seamos capaces de estar presentes en las mismas de una forma activa, llevando a las distintas mesas de negociación propuestas que satisfagan a los trabajadores afectados, y consigamos firmar protocolos de fusión beneficiosos para la mayoría.

Ejemplos ya tenemos; es el caso de la fusión Almería-Málaga (Cajamar), donde desde una situación minoritaria los compañeros delegados de CC.OO. en estas provincias han conseguido tener una participación destacada en los acuerdos de homologación y el protocolo de fusión de las mismas, consiguiendo unas condiciones que mejoran con mucho las propuestas iniciales de la patronal y permiten extender las mejoras sociales que se habían negociado con anterioridad.

Fruto de esta actividad y de la colaboración mantenida con ASICC en CajaMar en febrero de 2004 culminábamos nuestra sintonía con la fusión de las dos organizaciones, ASICC y nuestra Sección Sindical, a través de un protocolo donde reconocíamos los derechos pasados de los afiliados de ASICC, establecíamos las bases para la liquidación de su patrimonio, acordábamos la distribución de tareas y responsabilidades de las personas de las dos organizaciones hasta la celebración del I Plenario de la nueva Sección Sindical Estatal Comfia-CajaMar (ASICC) y renovábamos nuestro compromiso de autonomía de nuestras secciones sindicales estatales en el ejercicio de su actividad sindical en la empresa.

En noviembre de 2004 se celebraba el I Plenario donde cerrábamos el ciclo anterior y dábamos un nuevo impulso con resultados sobresalientes en afiliación (de los 770 provenientes de la fusión hemos pasado a 911), resultados electorales (hemos aumentado nuestro número pasando de los 76, sumados los de ASICC y Comfia, a los 80 actuales sobre un total de 98, y cohesión interna, plenamente integradas las personas provenientes de las dos organizaciones.

También hay otros procesos en los que por diversas razones nuestra participación como sindicato no ha sido todo lo buena que hubiésemos deseado, en parte fruto de nuestros errores y en parte por actitudes de prepotencia de las cajas que están soslayando la necesaria representación sindical existente. Debemos aprender de estas situaciones y mejorar nuestras actuaciones.

La fusión de las cajas rurales de Huelva y Sevilla (Caja Rural del Sur) no comenzó con buen pie. A la actitud chulesca de la dirección de la Caja nosotros respondimos con un planteamiento de máximos que no generaba expectativas en quien mantenía dichas condiciones (Huelva), como así expresó la Caja, y no conseguimos mejorar las condiciones de la plantilla de Sevilla. Las EESS de 2002 renovaron nuestra mayoría sindical, sin embargo la Caja Rural del Sur lejos de iniciar un diálogo optó por la implantación unilateral de sus decisiones. A pesar de que tales decisiones han sido rebatidas una tras otra por sentencias judiciales, no hemos sido capaces de articular una acción sindical que implique a las plantillas quedando sin efecto la aplicación de las citadas sentencias.

Aunque la fusión de las Cajas Rurales de Zaragoza y Huesca (Multicaja) se inician bajo los mismos augurios, ni siquiera éramos el sindicato mayoritario, hemos sabido remar contracorriente y hoy estamos reconstruyendo las RRLL en la nueva Caja con acuerdos. Claves en este proceso, la moderación en los planteamientos, muy pegados al terreno, y los hitos nuestro triunfo en las elecciones al representante de los trabajadores en el Consejo Rector y la posterior mayoría absoluta en las EESS de 2002.

La fusión entre las cajas valencianas: Valencia, Alicante y Credicoop (Castellón), es un paso más en el proceso de concentración que se está produciendo en el sector y que está configurando un mapa radicalmente distinto al existente en estos momentos. Las experiencias acumuladas en los procesos anteriores nos ha permitido transitar sin excesivos sobresaltos por el proceso. Primero con nuestro notable peso en la negociación del protocolo, más allá de lo que cantaban nuestra representación sindical. Nuestros negociadores hicieron valer nuestra presencia en solitario en una de las Cajas fusionadas, la que mantenía mejores condiciones. El trabajo de extensión realizado por la Sección Sindical Estatal fusionada y el apoyo de la Federación del País Valenciano nos permitieron presentar por primera vez candidatura en Valencia (sucursales), empatando con UGT y dándonos los delegados suficientes para ser el primer sindicato de la empresa. Las EESS en Servicios centrales debe cerrar este proceso que debemos revalidar en las EESS de 2006.

Hemos de ser conscientes de que pueden haber más fusiones y de que nuestra participación activa va a ser básica para ordenar el futuro del sector, si no queremos que de nuevo los sindicatos corporativos sean potenciados por las empresas y disipemos el bagaje forjado en los últimos años.

### 7.3.2. La negociación colectiva.

El sector tradicionalmente se ha movido al paio de los convenios de Banca y Ahorro.

En los dos últimos convenios 2003-2004 y 2005-2006 se han mantenido la cláusula de revisión con efecto retroactivo, se ha establecido una categoría mínima para los directores (2003-2004) y se han incorporados mejoras en la conciliación de la vida laboral y profesional (2005-2006).

### 7.3.3. Se ha avanzado notablemente en la estructuración de la Agrupación.

La reestructuración organizativa de la Ejecutiva de la Agrupación ha consolidado un equipo de trabajo que por primera vez atiende de forma autónoma a las Secciones Sindicales, la negociación colectiva y las elecciones sindicales.

## 7.4. Seguros.

Los trabajos desarrollados por la Agrupación de Seguros en el periodo comprendido entre el I Congreso y este II Congreso (Diciembre 2001-mayo 2006), han tenido han tenido dos focos de atención, la acción sindical (negociación colectiva sectorial y de empresa, negociación en los procesos de fusiones de empresas, negociación de planes de pensiones, negociación de la segregación de los servicios de prevención de las MATEPSS) y el desarrollo organizativo (elecciones sindicales, constitución y normalización de los órganos de dirección de las secciones sindicales, depuración de los datos de afiliados y centros de trabajo en las aplicaciones del sindicato).

### 7.4.1. Negociación colectiva: sectorial y de empresa.

La negociación colectiva en el Sector asegurador comprende dos convenios uno para Compañías, Mutuas y Empresas de Asistencia y otro para las empresas de la Mediación (agentes y corredores).

En el Convenio de Compañías, Mutuas y Empresas de Asistencia la negociación se ha centrado en mejorar y consolidar los cambios introducidos en el convenio anterior y abordar una vez mas la definición de niveles en la clasificación profesional.

Los puntos importantes del convenio de Compañías y Mutuas son los siguientes:

- Aumento en un día de las vacaciones pasando de 22 a 23 laborables.
- Libranza imperativa de los viernes por la tarde a partir de enero del 2007 para todos los trabajadores excepto los que trabajan a turnos y las jornadas especiales.
- Eliminación del nivel 10 del grupo IV, es el nivel mas bajo de entrada en las empresas.
- Acumulación de la lactancia (15 días laborables) a la maternidad.
- Mejorar los planning anuales pasando de una antelación de 90 días a 120.
- Creación de un Observatorio Sectorial como foro estable de dialogo social sobre las características y evolución del empleo, seguridad y salud en el trabajo, principios de igualdad y no discriminación, responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales. También será punto de encuentro de las Comisiones Paritarias del convenio, que harán un resumen anual de sus actuaciones.
- En el capítulo económico:
  - Mantenimiento del IPC en los 4 años de vigencia del convenio.
  - Incremento anual de 30 céntimos de € en la compensación por comida.
- En el resto de los capítulos:
  - La reducción de jornada por guarda legal pasa del 33% al 25%.

- Utilización de herramientas telemáticas por la RLT, concretándose su uso en la empresa
- Tipificación en el régimen disciplinario del Mobbing como falta.

En cuanto al convenio de Mediación en el periodo congresual hemos firmado 3 convenios en solitario con la patronal AEMES con el siguiente resultado:

- Convenio 2002-2003, hemos mantenido el poder adquisitivo de los salarios al incluir la cláusula de revisión, en jornada se estableció una reducción del computo anual de 16 H pasando de 1750 H a 1636H.
- Convenio 2004, se estableció una subida salarial del 3% con cláusula de actualización de salarios si el IPC era superior al 3%.
- Convenio 2005, se firmo por un año con el 2% de subida salarial y con cláusula de revisión por la desviación de inflación. El 19 de enero de este año la comisión mixta procedió a aplicar la revisión de las tablas salariales, cuyas diferencias con efecto 1 de enero del 2005 serán abonadas a los trabajadores.

Respecto a la negociación en las Empresas, la Agrupación de Seguros tiene aproximadamente 30 convenios de empresa con vinculación al convenio sectorial. Hay Secciones Sindicales, (Allianz, AXA, Generali, Catalana, Zurich, Atlantis, Seguros Bilbao, Ascat), que casi en su totalidad asumen dicha negociación, pero otros convenios se negocian con una participación importante de la Agrupación, (Groupama, Aviva, Mondial, Ibermutuamur, Fremap.

Este es el caso del Grupo Mapfre, convenio cuya negociación en el 2001 se realizo casi en su totalidad desde la Agrupación Estatal de Seguros. Iniciamos la negociación con unos principios básicos que podemos resumir en los siguientes:

- Regularización de los horarios existentes para adaptarlos al convenio del sector, también adelantar la reducción de jornada establecida en el Sector.
- En estructura retributiva, mantenimiento del 15% de incremento sobre IPC real que la empresa pagaba pero que no estaba acordado, la creación de un plus convenio universal para todos los trabajadores, equiparar la participación en primas de los trabajadores de Mapfre Vida (2 pagas) al resto de trabajadores del Grupo (3,93 pagas) y mejorar las condiciones de los comerciales de Vida para intentar equipararlos al resto de comerciales.
- En clasificación profesional abordar la misma para todos los trabajadores con los criterios establecidos en el Convenio General de Seguros ya que en su momento (año 1997) la Empresa optó por aplicar la tabla de transposición.
- En beneficios sociales regular todo lo que la empresa venía asumiendo sin que hubiera ningún acuerdo que lo regulase.
- En derechos sindicales, la necesidad de crear una bolsa de horas que permitiera liberar a los compañeros/as que iban a tener que dirigir la Sección Sindical y al mismo tiempo negociar un fondo económico para realizar la acción sindical en el Grupo.

El convenio firmado tuvo una vigencia de 3 años (2002-2004). De los objetivos enumerados anteriormente, estos fueron conseguidos casi en su totalidad a

excepción de la equiparación de las pagas de participación en primas para los trabajadores de Mapfre Vida. En cuanto al sistema de clasificación dada su complejidad se creó una comisión técnica paritaria que durante un año estuvo describiendo y valorando los puestos de trabajo, el acuerdo alcanzado se integró en el Convenio del Grupo.

#### 7.4.2. Fusiones y absorciones.

Las fusiones de compañías han sido una de las prioridades de esta Agrupación debido a que el proceso que se está desarrollando en el sector, ha requerido de un gran esfuerzo de coordinación entre las diferentes S.S.E. y un gran apoyo de la Federación, tanto organizativamente como en cuanto a acción sindical se refiere.

A partir de estas experiencias se ha creado una mecánica en cuanto a los pasos a seguir dentro de los procesos de fusión, que se puede resumir en lo siguiente:

- Creación de una coordinadora en la que estén representadas en plano de igualdad, todas y cada una de las S.S.E. de CC.OO. implicadas en la fusión.
- Firma de un protocolo de intenciones con las Direcciones de las Empresas, en el que básicamente las partes se comprometen a llegar a soluciones negociadas para las posibles problemáticas producto de la fusión, así como a no utilizar soluciones traumáticas, básicamente el Art. 51 del TRET, en la solución de los problemas.
- Negociación y firma de un Plan de Empleo para los supuestos excedentes, con la premisa fundamental de la VOLUNTARIEDAD en la acogida a dichas medidas de empleo.
- Asimismo, negociación y firma de una HOMOGENEIZACIÓN de todas y cada una de las condiciones económicas y sociales de las diferentes empresas que se plasma en un convenio colectivo de la empresa resultante.
- Firma de un acuerdo sindical entre la Empresa resultante y la mesa social en cuanto al reconocimiento y preponderancia de las S.S.E., así como créditos horarios en función de las acumulaciones horarias de todos los delegados del Estado Español de la S.S.E. y su mandato negociador.

De las fusiones ocurridas durante el mandato congresual cabe destacar las siguientes:

- CASER.- La fusión por absorción que Caser hace sobre las siguientes empresas Maff Cía de Seguros, Sud-America Lemans, Sud-America Vida y Pensiones, Sud-America Lemans AIE y Caser Asistencia fue complicada por las regulaciones laborales que algunas empresas tenían, tal era la situación de Maff cuyo convenio de empresa estaba desregulado del convenio sectorial, por lo que tuvimos que hacer un acuerdo que contemplaba la derogación del convenio de empresa y a la vez pasar a los trabajadores a la regulación del convenio de Seguros en su totalidad, también Caser Asistencia debido a su actividad estaba en el convenio de oficinas y despachos y se integraron en el de seguros.

- PLUS ULTRA.- Esta empresa absorbe a Brithis Life, Comercial Unión y Comercial Unión Vida, y constituyó el grupo Norwich. Se firmó un protocolo de intenciones y se homologaron las condiciones de los trabajadores integrándolos en el convenio de Plus Ultra.
- GROUPAMA.- Después de la fusión anterior Groupama compra el grupo Norwich a excepción de la compañía de vida (AVIVA). Este proceso se desarrolló con la firma de un plan social en el que se concretaban medidas de extinción no traumáticas de contratos en 63 de los cuales 42 eran bajas voluntarias, 11 movilidades geográficas y 10 prejubilaciones. Posteriormente se acordó la homologación de condiciones que culminó con la firma del convenio de Groupama en febrero del 2006.
- MAPFRE.- Absorbe Finisterre, Musini Seguros Generales y Musini Vida integrando a los trabajadores de las empresas en el Grupo Mapfre con aplicación de su convenio.
- CERVANTES.- Absorbe a La Vasco Navarra y pasa a denominarse Helvetia CVN el proceso se hace con la integración de todos los trabajadores en la nueva empresa y a la vez se negocia un acuerdo de homologación de condiciones laborales satisfactorio para los intereses de los trabajadores.
- HELVETIA-PREVISION.- Helvetia CVN compra Previsión Española y SUR Cía. De Seguros, el proceso se aborda con la negociación de un ERE que afectaba a un máximo de 190 trabajadores con las siguientes medidas de extinción: bajas incentivadas, movilidad geográfica y conversión de la relación laboral en mercantil; el ERE fue aprobado por la autoridad laboral. En este momento se está negociando la homologación de las condiciones laborales de los trabajadores.
- REALE.- Compra Imperio Vida y Pensiones e Imperio Seguros Generales integrando a los trabajadores en Reale con aplicación del convenio de Empresa. En el 2005 ha comprado Aegón y estamos en el proceso de autorizaciones administrativas para proceder a la fusión, una vez esta sea efectiva homologaremos las condiciones en base al convenio de Reale.
- LIBERTY.- Compra Royal Sun y Regal Insurance, el proceso se cerró con la negociación de un ERE que afectó a 205 trabajadores, 25 rescisiones de contrato y 180 por movilidad geográfica como consecuencia del cierre de las sucursales provinciales a los tres centros de trabajo que permanecían en Madrid, Barcelona y Bilbao, los no traslados fueron extinciones de contrato que al igual que las rescisiones se indemnizaron a 45 días con un máximo de 42 mensualidades, como medida adicional se establece un Outplacement pagado por la empresa con el límite máximo de 6 meses.

En 2004 Liberty compra las dos compañías de Génesis cuyo proceso se abordó con la negociación de un acuerdo para finiquitar el convenio de empresa que estaba fuera del convenio sectorial y aplicar a todos los trabajadores el convenio de seguros, siendo necesario hacer una clasificación de todos los trabajadores para asignarle un nivel retributivo acorde con sus funciones ya que carecían de él. Estas dos empresas no tenían representación sindical, actualmente tenemos dos comités de empresa y una sección sindical de ambas. En breve abordaremos la homologación de condiciones de todos los trabajadores de Liberty en España.

- IBERMUTUAMUR.- Al ser una mutua de accidentes estos procesos tienen más garantías para el empleo y se hacen sin merma alguna sobre los trabajadores, no obstante sí es preciso homologar las condiciones laborales y se hizo con la integración de los trabajadores de Madín en el convenio de Ibermutuamur.

#### 7.4.3. Planes de pensiones.

Con la firma del convenio de seguros para el 2000-2003 en el que se acordó la eliminación de la participación en primas y su sustitución por un complemento de compensación por primas, se establecía que del incremento del 24% sobre la foto fija al 31/12/1999 y a través de la negociación en la empresa una parte se pudiera llevar a la creación de planes de pensiones. Como consecuencia de esta nueva regulación se han negociado planes de pensiones en Allianz, Estrella, Catalana, Winterthur, Nationale Nederlanden, Sanitas, AMA, Ascat, Aviva, Plus Ultra, Liberty, Grupo Asegurador la Caixa, Fraternidad-Muprespa, Asepeyo.

En algunos de ellos hemos acordado la integración con una “quita” de la compensación económica por jubilación a los 65 regulada en el convenio sectorial, consistente en un máximo de 10 pagas con 30 años de servicio.

Actualmente se está negociando un plan de pensiones en el grupo AXA.

#### 7.4.4. Segregación de los Servicios de Prevención de las Mutuas.

##### 7.4.4.1. Antecedentes

El artículo 32 de la LPRL (Ley 31/1995), y el artículo 22 del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997), habilitan a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (en adelante MATEPSS) para desarrollar, para las empresas a ellas asociadas, las funciones como Servicios de Prevención Ajenos.

Por su parte, la Orden Ministerial de 22 de Abril de 1997 dispuso el régimen de funcionamiento de las MATEPSS en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales así como los diferentes modos de financiación de las mismas, distinguiendo entre aquellas que se encuentran comprendidas en la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, financiadas con fondos públicos, de aquellas otras relativas a su actuación como servicio de prevención ajeno (en adelante SPA), que debían financiarse con fondos exclusivamente privados.

Por último, la Resolución de la Secretaría de Estado de Seguridad Social, de 22 de Diciembre de 1998 estableció los criterios a seguir para que las MATEPSS compensasen al sistema público por la utilización de los bienes de Seguridad Social en su actividad privada como SPA.

#### 7.4.4.2. El proyecto de segregación

Tres elementos son los argumentados por el actual equipo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para justificar una modificación normativa que suponía la segregación de los Servicios de Prevención Ajenos de las Mutuas:

- La ausencia de desarrollo reglamentario del artículo 32 de la LPRL.
- La posición tanto del Tribunal de Cuentas como de la Intervención General de la Seguridad Social ante la necesidad de diferenciar con claridad entre la actividad preventiva que desarrollan las Mutuas dentro del ámbito de la Seguridad Social como entidades colaboradoras, y la que corresponde a su actuación voluntaria como servicios de prevención ajeno, acabando con la utilización de fondos de Seguridad Social en la prestación de estos servicios privados.
- El mandato normativo de que dichos Servicios de Prevención se desarrollen en las mismas condiciones que las aplicables a los demás servicios de prevención ajenos privados.

Desde que el 30 de Septiembre llegó a nuestro poder el primer borrador de Real Decreto de Segregación, hasta que en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del día 26 de Enero de 2005, CC.OO expresó su conformidad con el proyecto de Real Decreto, hemos asistido a un complejo proceso en el que han confluído diferentes intereses, lo que ha exigido una resolución del Consejo Confederal de CC.OO., un denso calendario de negociaciones, y la convocatoria de movilizaciones como medida de presión.

El resultado ha sido fruto del trabajo conjunto entre la Confederación, a través de la Secretaría de Medio Ambiente y Salud Laboral, y la Federación Estatal Comfia, a través de la Secretaría de Acción Sindical y la Agrupación de seguros. Mediante esta coordinación hemos conseguido superar las muchas dificultades presentadas hasta llegar al éxito en nuestras reivindicaciones.

##### 7.4.4.2.1. Mantenimiento del nuevo sector en el entorno del convenio de Seguros.

Después de un proceso de diálogo de casi tres meses con Seguridad Social, el 25 de Enero de 2005, Seguridad Social, Mutuas (con su Asociación como interlocutor), CC.OO y UGT alcanzamos un acuerdo que estableció que, una vez aprobado el Decreto de segregación citado, los firmantes iniciarían un proceso de negociación de un nuevo Convenio Colectivo del Sector de los Servicios de Prevención Ajenos, en cuyo ámbito queden incluidas las Sociedades de Prevención que van a constituir las Mutuas. El Convenio tomará como base las condiciones laborales establecidas en el vigente Convenio Colectivo general de ámbito estatal para Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Hasta que entre en vigor el nuevo convenio, las relaciones laborales de los trabajadores de las Sociedades de Prevención resultado de la segregación, se regirán por el citado Convenio vigente.

El acuerdo establecía la elaboración de un protocolo sectorial (firmado el 11 de Julio de 2005) que fijara las condiciones laborales para la segregación de la actividad de las mutuas. Además, en cada Mutua, se negociaría un acuerdo de segregación entre los representantes de los trabajadores y la dirección para la adscripción de trabajadores y trabajadoras que pasarían a la sociedad de prevención y la información económica que se aporta al expediente de segregación que finalmente deberá ser aprobado por Seguridad Social.

Asimismo, los trabajadores que pasan a la sociedad de prevención podrán optar con carácter preferente, hasta 31 de diciembre de 2007, a cubrir las vacantes o puestos de nueva creación en la mutua, siempre que cumplan los requisitos exigidos. Igualmente, los de la mutua podrán optar a las vacantes o puestos de nueva creación en la sociedad de prevención en las mismas condiciones.

El 22 de Junio de 2005 se constituyó una Comisión Mixta, auspiciada por la Dirección General de Ordenación, que estaba integrada por dos representantes de UGT, dos de CCOO y cuatro de AMAT, que realizó un seguimiento de los procesos de segregación y que debería emitir informe en los casos de desacuerdo en la negociación que se produciría el seno de cada Mutua.

En 24 de las 28 Mutuas existentes en España se alcanzó el acuerdo descrito anteriormente, con la excepción de Pakea, en la que fue preciso la emisión del Informe por parte de la Comisión Mixta y de Mutua Maz, que alcanzó finalmente el acuerdo con la mediación de la Comisión Mixta y las otras dos manifestaron su voluntad de cesar en la actividad.

#### 7.4.4.3. Creación de Entidades “sin ánimo de lucro” y con limitaciones a la venta de cartera.

El Real Decreto reconoce la propiedad de estas Sociedades a un socio único: la Mutua, a partir de un capital procedente del Patrimonio Histórico de ésta, afectado normativamente como tal al fin social de la entidad sin poderse derivar rendimientos o incrementos patrimoniales, por lo cual se hace operativamente imposible el reparto de beneficios para accionistas privados.

Hemos conseguido también que se recoja el sometimiento a obligaciones y limitaciones, que se especificarán en una norma de desarrollo que será resultado del diálogo con los Agentes Sociales, a las que estarán sujetos los terceros en supuestos de transmisiones de cartera.

Por esta vía pretendemos garantizar que en caso de venta de la cartera de una Sociedad de Prevención hacia otra entidad, la compradora sólo pueda ser otra Sociedad de Prevención de las mismas características, es decir, también resultado de la segregación de la actividad preventiva de una o varias Mutuas.

## 7.4.4.4. Otros avances del Real Decreto.

- La Disposición transitoria sexta recoge una Garantía adicional para el personal, puesto que "Si durante un periodo de cinco años se produjera el cese por imperativo legal de las actividades que como SPA viniese desarrollando la Mutua a través de la correspondiente Sociedad de Prevención, la Mutua responderá subsidiariamente, con cargo a su patrimonio histórico y con cargo al patrimonio de la Seguridad Social adscrito, por este orden, de las obligaciones que se pudieran derivar respecto al personal cedido a la referida Sociedad, pudiendo optar por la readmisión dicho personal en la plantilla de la Mutua".
- La Intervención General de la Seguridad Social someterá a control financiero a estas entidades resultantes de la segregación.
- Se habilita a la Comisión de Control y Seguimiento de la Mutua a conocer los criterios de actuación de la Mutua a través de la Sociedad de Prevención, siendo informadas de la gestión y pudiendo hacer propuestas.

## 7.4.4.5. Situación actual

Tras las alegaciones realizadas por el Consejo de Estado, y que supusieron una nueva modificación del texto para adaptarse a las observaciones realizadas por este órgano, el 10 de Junio de 2005, el Consejo de Ministros aprueba el RD 688/2005.

El nuevo texto, en contraposición con el anterior, modifica el art. 13 del Reglamento General de Colaboración de las MATEPSS (RD 1993/1995, de 7 de diciembre), dando la posibilidad de cesar en la actividad u optar por realizar las funciones de Servicio de Prevención Ajeno a través de una de las siguientes modalidades:

- a) Por medio de una sociedad anónima o de responsabilidad limitada denominada Sociedad de Prevención, cuyo proceso de constitución, transmisión de la actividad y funcionamiento no difiere del previsto en el texto del proyecto anterior.
- b) Directamente por la Mutua, a través de una organización específica e independiente de la correspondiente a las funciones y actividades de colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

Si se opta por la opción a) se permite la utilización de bienes muebles e inmuebles adscritos a la colaboración en la gestión de la seguridad social, con la consiguiente compensación de costes a precios de mercado, durante un periodo transitorio que puede llegar, en casos excepcionales, hasta un máximo de 8 años.

Por contra, si la opción elegida es la b) será igualmente preceptivo la autorización de la Dirección General de Ordenación a través de la tramitación de un expediente administrativo y desaparece la posibilidad de utilizar los medios materiales e inmateriales adscritos a la colaboración en

la gestión de la seguridad social, en el plazo máximo de un año desde la obtención de la autorización.

26 de las 28 Mutuas existentes, solicitaron la continuidad de la actividad a través de una sociedad de prevención, y de ellas, 25 han obtenido una autorización condicionada al informe definitivo de la Intervención General y de la Tesorería General de la Seguridad Social. Por su parte, La Previsora se encuentra pendiente de resolución, aunque existe informe desfavorable de la Intervención y, como hemos señalado anteriormente, Fimac y Mutua de Ceuta optaron por el cese de la actividad.

Con la aprobación, el pasado 28 de Diciembre, de la Orden Ministerial 4053/2005, que desarrolla el RD 688/2005, entramos en la recta final de los procesos de segregación.

Las Mutuas que hayan obtenido la autorización para continuar con la actividad preventiva a través de una sociedad de prevención dispondrán de dos meses para realizar la transmisión. Igualmente, aquellas que no obtengan la autorización o se les autorice el cese, deberán liquidar la actividad en el plazo máximo de dos meses.

#### 7.4.5. Elecciones sindicales

Las elecciones en la agrupación de seguros son permanentes ya que, aunque hay procesos concentrados (2003/2007...) ya son mayoría los delegados elegidos fuera de estos años. Esto conlleva una atención continua al proceso electoral y a pequeñas y continuas variaciones en la representatividad.

El desarrollo global del proceso ha estado marcado por las elecciones en el Grupo Mapfre, grupo líder del sector, en el que CC.OO ostenta un 85.76% de representatividad de los 309 delegados elegidos en el periodo 2002/2006.

Con todo esto, en febrero del 2004, se constituye la mesa de negociación del Convenio Sectorial de Compañías y Mutuas contando con una representatividad del 57% frente al 37,47% de UGT y el 5,52% de los sindicatos nacionalistas. De esta negociación dio lugar el Convenio General del Sector para los años 2004/2007.

Respecto al otro convenio del sector, el de la Mediación, la corta vigencia del convenio obliga a constituir mesa para la negociación casi cada año, (convenio 2002-2003, 2004,y 2005). En todos ellos hemos mantenido la mayoría: CC.OO:62,17% / UGT:23,47% / FASGA:14,34%. (Datos de la mesa del Convenio 2005.)

Como se ve mantenemos, e incluso aumentamos, la amplia mayoría en los dos convenios que la Agrupación de Seguros negocia. Esto nos permite dirigir los procesos negociadores.

Los datos globales de representatividad en el sector en el periodo 2002 – 2006 son los siguientes:

REPRESENTATIVIDAD SECTOR SEGUROS. PERIODO 01/01/2002 - 31/12/2005									
Total delegados	CC00	UGT	CGT	CIG	ELA-STV	FASGA	LAB	OTROS	Resto
3408	1615	948	107	15	99	48	36	250	290
	47,39%	27,82%	3,14%	0,44%	2,90%	1,41%	1,06%	7,34%	8,51%

En esta página se puede ver el detalle en 3 Subsectores: Compañías, Mutuas de Accidentes y Mediación.

CIAS. SEGUROS/MUTUAS PREVISION						
Comunidad	Total	CCOO	UGT	CGT	INDEP.	Resto
ANDALUCIA	151	86	44	3	0	18
		57,00%	29,10%	2,00%	0,00%	11,90%
ARAGON	50	14	17	0	11	8
		28,00%	34,00%	0,00%	22,00%	16,00%
ASTURIAS	32	23	7	0	0	2
		71,90%	21,90%	0,00%	0,00%	6,20%
CANARIAS	38	23	11	1	0	4
		57,90%	28,90%	2,80%	0,00%	10,50%
CANTABRIA	15	10	3	0	0	2
		66,70%	20,00%	0,00%	0,00%	13,30%
CASTILLA LA MANCHA	22	16	4	0	0	2
		72,70%	18,20%	0,00%	0,00%	9,10%
CASTILLA LEON	46	23	15	1	1	6
		50,00%	32,60%	2,20%	2,20%	13,00%
CATALUNYA	514	277	108	35	19	75
		53,90%	21,00%	6,80%	3,70%	14,60%
EUSKADI	146	31	8	1	12	94
		21,20%	5,50%	0,70%	8,20%	64,40%
EXTREMADURA	18	13	5	0	0	0
		72,20%	27,80%	0,00%	0,00%	0,00%
GALICIA	53	25	15	0	4	9
		47,20%	28,30%	0,00%	7,50%	17,00%
ILLES	13	6	3	0	1	1
		46,20%	23,10%	23,10%	0,00%	7,70%
LA RIOJA	7	4	3	0	0	0
		57,10%	42,90%	0,00%	0,00%	0,00%
MADRID COMUNIDAD	738	383	196	41	67	51
		51,90%	26,60%	5,60%	9,10%	6,90%
MURCIA	16	9	6	0	0	1
		56,20%	37,50%	0,00%	0,00%	6,20%
PAIS VALENCIANO	147	84	34	9	9	11
		57,10%	23,10%	6,10%	6,10%	7,50%
<b>Total Sector</b>	<b>2006</b>	<b>1026</b>	<b>479</b>	<b>94</b>	<b>123</b>	<b>284</b>
		<b>51,10%</b>	<b>23,90%</b>	<b>4,70%</b>	<b>6,10%</b>	<b>14,20%</b>

MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO						
Comunidad	Total	CCOO	UGT	CGT	INDEP.	Resto
ANDALUCIA	146	61	50	0	11	24
		41,80%	34,20%	0,00%	7,50%	16,40%
ARAGON	51	18	21	6	2	4
		35,30%	41,20%	11,80%	3,90%	7,80%
ASTURIAS	23	7	10	0	2	4
		30,40%	43,50%	0,00%	8,70%	17,40%
CANARIAS	43	12	24	0	2	5
		27,90%	55,80%	0,00%	4,70%	11,60%
CANTABRIA	15	11	2	0	0	2
		73,30%	13,30%	0,00%	0,00%	13,30%
CASTILLA LA MANCHA	48	26	10	0	1	11
		54,20%	20,80%	0,00%	2,10%	22,90%
CASTILLA LEON	54	16	28	1	5	4
		29,60%	51,90%	1,90%	9,30%	7,40%
CATALUNYA	227	112	79	1	10	25
		49,30%	34,80%	0,40%	4,40%	11,00%
CEUTA	3	2	1	0	0	0
		66,70%	33,30%	0,00%	0,00%	0,00%
EUSKADI	93	32	15	3	2	41
		34,40%	16,10%	3,20%	2,20%	44,10%
EXTREMADURA	18	7	0	0	0	11
		38,90%	0,00%	0,00%	0,00%	61,10%
GALICIA	31	9	8	0	1	13
		29,00%	25,80%	0,00%	3,20%	41,90%
ILLES	25	2	14	0	1	8
		8,00%	56,00%	0,00%	4,00%	32,00%
LA RIOJA	12	3	9	0	0	0
		25,00%	75,00%	0,00%	0,00%	0,00%
MADRID COMUNIDAD	156	48	63	0	3	42
		30,80%	40,40%	0,00%	1,90%	26,90%
MURCIA	43	23	18	0	0	2
		53,50%	41,90%	0,00%	0,00%	4,70%
PAIS VALENCIANO	145	52	58	2	2	31
		35,90%	40,00%	1,40%	1,40%	21,40%
<b>Total Sector</b>	<b>1133</b>	<b>441</b>	<b>410</b>	<b>13</b>	<b>42</b>	<b>227</b>
		<b>38,90%</b>	<b>36,20%</b>	<b>1,10%</b>	<b>3,70%</b>	<b>20,00%</b>

ENTIDADES DE MEDIACION DE SEGUROS						
Comunidad	Total	CCOO	UGT	CGT	INDEP.	Resto
ANDALUCIA	51	33	12	0	0	6
		64,70%	23,50%	0,00%	0,00%	11,80%
ARAGON	3	1	1	0	1	0
		33,30%	33,30%	0,00%	33,30%	0,00%
ASTURIAS	5	2	2	0	0	1
		40,00%	40,00%	0,00%	0,00%	20,00%
CANARIAS	7	3	2	0	0	2
		42,90%	28,60%	0,00%	0,00%	28,60%
CANTABRIA	2	2	0	0	0	0
		100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CASTILLA LA MANCHA	7	6	0	0	1	0
		85,70%	0,00%	0,00%	14,30%	0,00%
CASTILLA LEON	6	3	2	0	0	1
		50,00%	33,30%	0,00%	0,00%	16,70%
CATALUNYA	69	49	7	0	1	12
		71,00%	10,10%	0,00%	1,40%	17,40%
EUSKADI	15	2	1	0	1	11
		13,30%	6,70%	0,00%	6,70%	73,30%
EXTREMADURA	1	0	0	0	0	0
		0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
GALICIA	4	1	3	0	0	0
		25,00%	75,00%	0,00%	0,00%	0,00%
ILLES	3	3	0	0	0	0
		100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
LA RIOJA	1	1	0	0	0	0
		100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
MADRID COMUNIDAD	55	20	15	0	0	20
		36,40%	27,30%	0,00%	0,00%	36,40%
MURCIA	8	4	3	0	0	1
		50,00%	37,50%	0,00%	0,00%	12,50%
PAIS VALENCIANO	32	18	10	0	2	2
		56,20%	31,20%	0,00%	6,20%	6,20%
<b>Total Sector</b>	<b>269</b>	<b>148</b>	<b>59</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>56</b>
<b>Porcentaje</b>		<b>55,00%</b>	<b>21,90%</b>	<b>0,00%</b>	<b>2,20%</b>	<b>20,80%</b>

### 7.4.6. Internacional

En cuanto al área internacional, cabe destacar nuestra presencia y mantenimiento en los órganos de dirección de todos los Comités de Empresa Europeos (CEE) de compañeros de la Agrupación de Seguros.

En cuanto al área internacional, cabe destacar nuestra presencia y mantenimiento en los órganos de dirección de todos los Comités de Empresa Europeos (CEE) de compañeros de la Agrupación de Seguros.

En virtud del acuerdo alcanzado con UGT nuestra participación en el Steering Group de UNI ha sido desde las últimas elecciones en Mayo 2003, por un periodo de 2 años, esta ha sido la primera vez que CC.OO ha participado en este Grupo Director.

Los Planes de trabajo para 2003 /2004 y 2004/2005 han sido:

- Mejorar el Diálogo Social.
- Consolidación, creación y acercamiento a los Comités de Empresa Europeos.
- Desarrollo de Acuerdos Marco de Negociación Colectiva.
- Influencia en la política de mercado de la Unión Europea.
- Globalización en los mercados laborales.
- Reforzar la igualdad y la participación de los jóvenes.
- Mejorar las estructuras y procesos de Uni Finanzas.

Asimismo, en las reuniones del Steering Group se estableció la participación de mujeres nombradas por las afiliadas en calidad de observadoras.

Se han elaborado trabajos sobre temas, como el "Outsourcing y el Stress.

Se creó un grupo de Trabajo sobre los Comités de Empresa Europeos, en el que CC.OO ha participado, habiendo elaborado directrices para dichos Comités y nombrado Asesores miembros de la UNI para los mismos.

No hemos cubierto nuestras expectativas en referencia al diálogo sobre Formación Continua en comparación con el Acuerdo alcanzado en el año 2002 en Banca. Por ello, en junio de 2004 desde UNI se emplazó tanto a Sindicatos como a empresarios para hacer frente a nivel local y presionar para reiniciar el diálogo en este tema.

Finalmente, desde UNI se han potenciado las alianzas sindicales para poder desarrollar mejor sus objetivos.

#### 7.4.7. ORGANIZACIÓN

En enero de 2006 el Secretario General de la Agrupación, D. Manuel Martiáñez, presentó su dimisión debido a motivos de salud y motivos personales, dicha dimisión se presentó en la ejecutiva de la Agrupación de fecha 11 de enero de 2006 y se decidió poner al frente de la Agrupación a D. Pedro Martínez hasta la próxima celebración de la conferencia de seguros en 2007. En esta ejecutiva se lamentó la dimisión y se reconoció la labor de Manuel al frente de la Agrupación de Seguros que, en los años en los que ha tenido la responsabilidad, ha tenido un muy importante crecimiento tanto en afiliación como en representación.

También en esta ejecutiva se produjeron los nombramientos de D. Enrique Pérez Moratilla como Secretario de Acción Sindical, y D. Javier Baringo Serrano como Secretario de Organización.

El trabajo de la secretaria de organización al margen de las elecciones sindicales ha estado enfocado a varios frentes:

➤ Normalización y renovación de los órganos de dirección de las SSE

A lo largo del periodo se han convocado plenarios de afiliados con documentos para el debate concluyendo en la elección de Ejecutivas y Secretarías Generales en empresas donde no se habían producido o han pasado por procesos de fusión. En aquellas empresas en las que esta situación se dio en periodos anteriores, se han renovado cargos a través de los correspondientes plenarios, dando lugar a ejecutivas, ya no de integración tras un proceso de fusión, sino a equipos de trabajo consolidados con mayor implicación sindical y cuadros sindicales mas comprometidos.

Esta labor se prolonga a lo largo de todo el periodo debido a los procesos de fusión/absorción tan comunes en nuestro sector.

En la actualidad tenemos unas 40 SSE con órganos de dirección y una actividad sindical organizada, muchas de ellas asumiendo casi en su totalidad la acción sindical y el desarrollo organizativo.

➤ Implementación de programas de gestión informáticos.

A lo largo del periodo se han implementado nuevos programas para la gestión sindical (BDNET) y ha sido un objetivo de la Agrupación la “puesta a punto” y mantenimiento de los datos en ellos reflejados, colaborando estrechamente con los equipos técnicos de la Federación para su puesta en marcha. Otro objetivo básico es la implantación de estos programas en las SSE para que, conjuntamente con los territorios desarrollen el mantenimiento de los mismos. Grandes SSE como Mapfre y Allianz ya trabajan con BDNET COMFIA, y en este sentido se está trabajando en otras SSE como AXA.

En estas SSE se ha implementado también el módulo de gestión de impagos de UAR (GESTEL), para que se hagan cargo de esta gestión.

Este impulso o atención a los sistemas informáticos de gestión ha dado lugar a un incremento de la veracidad y fiabilidad de los datos gestionados.

➤ Cuadros en subsectores.

En octubre del año 2004 se produjo la dimisión del responsable de Mediación de la Agrupación asumiendo esta responsabilidad el Secretario General de la Agrupación de seguros. Es para la agrupación fundamental crear responsables sectoriales para la correcta organización sectorial, hasta la fecha no se ha producido el relevo.

En mutuas también se produjo la dimisión del responsable en el año 2004, en este caso sí se ha nombrado un nuevo sustituto lo cual ha contribuido a mejorar sustancialmente la organización en las mutuas, dando cobertura a SSE de difícil gestión y estableciendo los pasos para el correcto desarrollo de la segregación de los SPA.

En este periodo se ha constituido la comisión de mutuas en las que están integradas las SSE más importantes, con un funcionamiento normalizado en cuanto a reuniones, trabajo y contenido.

## 7.5. Otros intermediarios financieros: Entidades de Financiación, Leasing y Factoring

Estos últimos cuatro años han sido una nueva época dorada para los establecimientos financieros de crédito, con cifras de negocio muy superiores a las de otros periodos pasados. La demanda interna del país ha espoleado la producción, compensando, de esta manera, el bajo precio del dinero.

El pequeño margen con el que se ven obligadas a operar, ha estimulado cambios en todas las estructuras de las sociedades financieras: desde las reducciones de los costes fijos, vía segregación de la parte del negocio no nuclear, hasta la renovación de los criterios de renovación de las cúpulas directivas de estas empresas aprovechando el cambio generacional.

Esta última consecuencia ha supuesto que los puestos que antes se ocupaban con personas de prestigio, generalmente de cierta edad, se vean sustituidos por gente más joven y de carácter "más profesional". Como consecuencia la interlocución con las patronales del sector, está sufriendo un proceso de adaptación, perdiendo peso el aspecto político a favor de criterios "más técnicos". Ya no existe una "fuerza unificadora" de la opinión general del sector, sino una suma de intereses particulares de empresas. Como resultado de estos cambios el SCH ha tomado la rienda de la patronal, cuando en otros tiempos apenas aportaba nada en ASNEF.

El perfil de los trabajadores del sector sigue la misma tendencia: con el cambio generacional se incorpora gente más joven, con salarios más bajos, y más adaptada a situaciones de precariedad laboral.

En esta situación, los resultados de la negociación colectiva han sido mejores de lo esperado. La buena marcha de las financieras ha facilitado la inclusión de cláusulas de revisión, en un primer paso, y la moderada recuperación del poder adquisitivo en el último convenio: una subida salarial del IPC real más un 15% de dicho marcador.

El conflictivo concepto de antigüedad ha dejado de ser "la estrella" de la negociación, pasando a ser más una amenaza que un impedimento real para la firma de los convenios. En el aspecto de las cláusulas de carácter social, la patronal se muestra muy remisa a incluir ningún derecho, tanto si presenta coste económico como si no. Su idea del convenio es marcadamente salarial.

Es difícil decir si las cifras de compromiso de los trabajadores con el sindicato, 376 afiliados y 70 delegados, representan un buen resultado o no, dado el continuo movimiento de este sector: por un lado se ha incrementado por la absorción de la "franja financiera" de los bancos, y por otro a disminuido con la

segregación de determinados servicios, como la informática o el back office, que se desplazan al sector de oficinas y despachos.

En cifras relativas con otros sindicatos, nuestro porcentaje del 38% de los delegados del sector, nos permite seguir teniendo una diferencia con UGT de 10.8 puntos.

El futuro del sector a corto se presenta razonablemente bueno, si bien está amenazado a medio y largo plazo por cifras generales de la economía del país como el gran endeudamiento de las economías familiares.

La estructura societaria tipo tiende a disminuir de tamaño, subcontratando los servicios no nucleares, aunque en un principio se mantiene la propiedad de las subcontratadas. Esto permite abaratar costes con el paso de los trabajadores a convenios menos remunerados pero mantener el control del servicio.

## 7.6. Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)

### 7.6.1. Situación Sectorial.

Las empresas de Tecnología de la Información y Comunicación han llevado a cabo un proceso de reestructuración, mediante la concentración de empresas, por fusión o compra, que ha cambiado de forma rotunda las condiciones de los trabajadores y trabajadoras del sector. El proceso de concentración no ha hecho más que empezar.

Un sector originalmente de aluvión donde conviven empresas procedentes de la segregación de la actividad de informática de los sectores clásicos, automoción, banca, eléctricas, etc., junto a la presencia de empresas multinacionales, se ha caracterizado por una mezcla de condiciones de trabajo bien provenientes de las antiguos convenios de las empresas segregadas, metal, banca, eléctricas,..., las políticas de RRHH importadas por las multinacionales de sus matrices, los job-code, definiciones de funciones y tareas específicas sin ninguna relación con el convenio colectivo sectorial de aplicación, y sobre todo una hiperdesarrollada negociación individual fruto no sólo de las tendencias de gestión por competencias sino por el enorme peso que el mercado tiene en la determinación de los salarios del sector.

Todo ello nos lleva a unas condiciones de trabajo muy diversas, dispares, casi sin ninguna relación con un convenio sectorial poco indicativo de la realidad del sector y que los procesos de concentración no han hecho sino agrandar.

Durante un tiempo, una situación temporal favorable al sector, debido al crecimiento de la demanda de servicio, fruto de las necesidades de administraciones y empresas, para abordar el año 2000 y la transición al euro, produjo tanto una rotación de personal en la búsqueda de las mejores condiciones económicas, como un incremento de los márgenes en la contratación de proyectos. Para las empresas, los problemas estructurales del sector, quedaban ocultos por la bonanza, para los trabajadores su mejoras salariales constantes disminuían su conciencia colectiva.

Esta situación ha cambiado radicalmente, ahora en el sector:

- Las contrataciones de personal, se realizan con salarios muy cercanos a los regulados por el convenio colectivo, o sea, muy bajos,
- Las rotaciones han disminuido notablemente, ahora no siempre se mejora significativamente el salario. Aunque aún siguen produciéndose con la expectativa de mejorar la carrera profesional, en no pocas veces son fruto de despidos objetivos y significan recortes salariales y peores condiciones de trabajo de las que antes se disfrutaban.
- La contratación de proyectos se realizan ofertando a la baja, mediante subasta, afectando seriamente a los márgenes.

Esta nueva realidad o tendencia, fue abordada por CC.OO. en unas jornadas sectoriales realizadas en Barcelona a mediados de 2001.

En estas jornadas, con una participación muy representativa de delegados y delegadas de personal, miembros de las candidaturas de CC.OO en las más importantes empresas del sector acordaron una serie de actuaciones, entre las más significativas, destacaremos:

1. La necesidad de actualizar, completar y mejorar los conocimientos necesarios para desarrollar la actividad profesional, que mejorase la estabilidad laboral y la empleabilidad.
2. Transformar el Convenio Colectivo Sectorial, que regula las condiciones económicas y de trabajo de los trabajadores y trabajadoras del sector, de un convenio desfasado, referenciado en bastantes de sus artículos en los mínimos fijados por el Estatuto de los Trabajadores, a un convenio que reflejase la realidad salarial y profesional del sector.
3. Que el proceso de cambio de estas condiciones, se apoyara en las experiencias y organización que se fueran produciendo y creando en las grandes empresas del sector.

En consecuencia, y conforme a las conclusiones de esas jornadas, refrendadas posteriormente en el I CONGRESO de COMFIA-CCOO, en Valencia, el sindicato decidió que entre sus objetivos y durante el mandato del Congreso, estarían:

- La organización del sindicato a nivel sectorial, constituyendo Secciones Sindicales Estatales, armonizando la actividad sindical que se produce en las empresas donde nuestra presencia es mayor y más fuerte nuestra organización, como referente para las Agrupaciones Sectoriales que se van creando en el ámbito de las Organizaciones Federales Territoriales, embrionarias de la Agrupación Sectorial Estatal, cuya constitución se realizará el 31 de marzo de 2006.
- La negociación de un Convenio Sectorial, que regule las condiciones de trabajo, la jornada, los beneficios sociales, las condiciones económicas y carrera profesional, etc., en términos parecidos a los que se dan en algunas empresas del sector, que son nuestros referentes en la acción sindical a llevar en el sector.
- Promover acciones formativas, en ámbito sectorial y de empresa, tendentes a mejorar y actualizar los conocimientos de las plantillas, para permitirles la estabilidad laboral y su desarrollo profesional y económico.

7.6.2. Nuestro primer objetivo: ampliar la organización del sindicato en el sector.

Para alcanzar el primero de estos objetivos, el Sindicato ha ido constituyendo Secciones Sindicales Estatales en las empresas más importantes, entre las más significativas, ATOS ORIGIN, EDS, GETRONICS, INDRA, IBM, T-SYSTEMS, CCS, RURAL SERVICIOS INFORMATICOS, CAPGEMINI, SOLUCIONA, GFT, TRANSICIEL, INSA, IT DEUSTO, IBERMATICA, TAO, STERIA IBERICA.

Este debe ser un proceso dinámico, en perfecta sintonía de objetivos de la Federación Estatal con las Agrupaciones Territoriales Federales para ir detectando, apoyando y coordinando a los grupos de trabajo, delegados y delegadas, afiliados y afiliadas, que se van formando dentro de las empresas en los distintos ámbitos territoriales, para abordar el paso de los miembros del sindicato en ése ámbito provincial o autonómico , desde el comité de empresa a la sección sindical.

Se han constituido Agrupaciones Sectoriales Territoriales, en Aragón, Catalunya y Madrid, que realizan la extensión apoyando a los delegados de CCOO para formar secciones sindicales, informan, tutelan y forman a los delegados y secciones sindicales en su territorio, abordan la problemática sectorial en su ámbito, además de participar y colaborar con la Coordinadora Estatal, creada a principios de 2004, en la definición de las políticas a aplicar en el sector. Igualmente, se han nombrado por las Ejecutivas de Euskadi, País Valenciano, Canarias, La Rioja, Castilla La Mancha y Andalucía, responsables para el sector de las NTI, ahora TIC.

La culminación de este proceso ha sido la constitución de la Agrupación Estatal de Empresas de Tecnología de la Información y la Comunicación. El plenario de constitución reunió a 91 personas de las que eran 68 hombres y 23 mujeres, en representación de 30 empresas y 9 CCAA. El plenario celebrado con las normas aprobadas por el Ejecutiva Federal, definió la política de defensa de la profesionalidad recogida en la plataforma de convenio, estableció objetivos de afiliación, organización de Secciones Sindicales Estatales y Elecciones Sindicales para el sector.

El trabajo realizado hasta ahora por las Agrupaciones Territoriales de Aragón, Catalunya y Madrid, junto con los responsables nombrados en Euskadi, País Valenciano, Canarias, Castilla La Mancha, La Rioja y Andalucía, el apoyo personal de los Secretarios Generales de COMFIA de los distintos territorios que componen la Federación y los responsables federales nombrados por la Federación Estatal de COMFIA nos permiten llegar a la constitución de la Agrupación Estatal de TIC con una organización altamente satisfactoria, con implantación e influencia.

Cuadro nº 1 Resultados elecciones sindicales sector TIC

	TOTAL	CCOO	UGT	CGT	CIG	ELA-STV	RESTO
Candidatos:	3390	1438	1176	58	14	113	591
Votos:	28125 51,10%	13708 48,70%	8856 31,50%	1155 4,10%	71 0,30%	605 2,20%	3730 13,25%
Delegados:	2040	1015(*) 49,80%	636(*) 31,20%	21 1%	7 0,30%	76 3,70%	285 2,10%

**Ratio Afiliados/Votos CC.OO.: 27 % (1)**

De los datos que ofrecemos en el cuadro nº 1, además de que nos permiten ser el primer sindicato del sector, con mayoría suficiente para firmar con carácter general cualquier acuerdo o convenio sectorial, resaltar el grado de influencia y aceptación de nuestros candidatos: obtenemos el 71 % de delegados sobre el número de candidatos presentados. La UGT obtiene el 54% de los candidatos que presenta. Cubrimos el 70% de los candidatos a elegir por lo que nuestro reto deberá ser mejorar esa cifra hasta el 80 % y ampliar también las empresas donde promover elecciones y el número de trabajadores y trabajadoras que participen en ellas.

Cuadro nº 2 Datos sociológicos de nuestra organización.

Datos Censales:

	Total		Hombres		Mujeres		Hasta 35		36 a 50		Más de 50	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Afiliados:	3810	3%	2193	62,50 %	1317	37,50%	1859	54,90 %	1276	37,70 %	249	7,40 %
Candidatos CC.OO.:	861	22,50 %	580	67,70 %	277	32,30%	417	52,70 %	312	39,40 %	63	8%
Delegados CC.OO.:	718	35,20 %	480	66,90 %	237	33,10%	336	51,40 %	267	40,80 %	51	7,80 %
Trabajadores:	118480											
Censo:	55007	46,40 %	46571	84,60 %	8446	15,40%						
Votantes:	29651	53,90 %	25012	84,40 %	4639	15,60%						

Como puede verse, la afiliación deberá formar parte de nuestra prioridad. Volcar el apoyo a las candidaturas en apoyo a la organización debería ser una tarea perfectamente alcanzable.

Deberemos plantearnos que esa influencia y apoyo que las plantillas dan a los candidatos de CC.OO., se convierta en apoyo estable, afiliando. (1) La relación entre votos obtenidos y afiliación es del 27%. Ese 3% de afiliación, sobre el censo estatal sectorial, (3.810 afiliados sobre una plantilla global de casi 120.000), queda muy lejos del casi 50 % de apoyo que tenemos entre los trabajadores que participan en las elecciones sindicales. Aún más claro es el trabajo que nos queda por hacer entre nuestros candidatos y delegados, afiliados en un 22,5% y un 35%, respectivamente.

El censo de trabajadores que participan en elecciones sindicales es del 46,40%, por lo que más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras del sector, no tienen representantes sindicales que reivindiquen mejorar sus condiciones de trabajo. Los dejamos en manos de las propias empresas.

Nuestra organización es claramente representativa del sector, tanto por edad como por género.

#### 7.6.3. Nuestro segundo objetivo, el Convenio Estatal Sectorial.

Durante los últimos Convenios, el resultado final de su negociación, casi siempre tardía, farragosa y de larga duración, a pesar de que casi nunca en sus resultados entraba en contenidos de fondo, era de una aplicación del IPC pactado a las tablas salariales de las categorías que se enumeraban en el Convenio. Éstas además, poco tenían que ver, en su mayoría, con las funciones, tareas y responsabilidades que actualmente se dan en las empresas.

Después de muchas reuniones, con la implicación y dirección de la Secretaría Federal de Acción Sindical de COMFIA, la participación de las Agrupaciones Territoriales constituidas, y las secciones sindicales estatales trabajando en el marco de la Coordinadora Estatal para las TIC, Comfia ha presentado una plataforma de Convenio, fruto de nuestra experiencia sindical de los últimos cuatro años en las empresas, y que discutida con UGT, fue presentada como propuesta sindical conjunta a las patronales del sector de las TIC.

En estos momentos, estamos negociando el XV Convenio Sectorial, dividida la Mesa de Negociación en dos Mesas de Trabajo, una sobre Condiciones Generales, otra sobre Clasificación Profesional y Niveles Retributivos. La primera negocia: jornada, horarios, vacaciones, turnos, disponibilidades, desplazamientos, la aplicación en el sector de las Leyes de Conciliación e Igualdad, derechos sindicales, etc., etc.. La segunda negocia: una Clasificación Profesional, acorde con la realidad y las necesidades sectoriales, con una amplia definición de los Grupos Profesionales y sus actividades, definiendo sus perfiles profesionales para determinar la carrera profesional entre los grupos, etc. También habrá que acordar las cuantías de los niveles retributivos de cada grupo profesional con el objeto de que éstos estén lo más cerca posible de los salarios reales.

Así, podemos decir en estos momentos, que el objetivo de un Convenio que regule lo que realmente hay en el sector, está encima de la Mesa de Negociación y esperamos llegue a buen puerto, satisfaciendo los intereses y necesidades de los trabajadores y trabajadoras de las NTI.

#### 7.6.4. Nuestro tercer objetivo. La Formación en el sector de las TIC.

Para Comfia, la Formación es elemento importantísimo en la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras. Favorece la permanencia en la empresa, en

tanto que una correcta actualización de conocimientos, mejora las competencias del trabajador para abordar distintas funciones. Es decir, da valor añadido al trabajador y crea valor a las empresas.

COMFIA, ha llevado a cabo en el sector, subvencionado con fondos públicos, un Contrato Programa que, con los criterios definidos por FORCEM sobre la Formación Continua en el trabajo, tiene como objetivo mejorar y actualizar los conocimientos de los trabajadores del sector, evitando su descualificación profesional y eludiendo el riesgo del ostracismo profesional o su aparcamiento de las tareas y funciones habituales.

Los trabajadores del sector, en línea con la percepción de la necesidad de la Formación que resaltaba las Jornadas sobre las NTI en Barcelona, han respondido muy favorablemente. Han cubierto de manera sobrada los distintos cursos formativos que constituían el Contrato Programa, en muchos de los cuales, las demandas de acciones formativas superaban las plazas posibles.

El Plan previsto en principio constaba de 62 acciones formativas, más de 4100 trabajadores participantes, se ha visto superado ampliamente hasta llegar a las 332 acciones formativa, 4470 trabajadores y más de 700.000 horas de formación, con una financiación que superan los 3.500.000 €.

Esto nos obligará a mejorar y ampliar nuestras ofertas de cursos para el próximo Contrato Programa, que entrará en vigor en el segundo semestre de 2006.

Hoy tenemos más cerca la posibilidad de un Plan agrupado sectorial en colaboración de la patronal del sector Asociación Española de Consultoría (AEC) y la UGT. Proponemos definir acciones formativas que tengan como objetivos:

- Dar respuesta a las necesidades formativas del sector y las competencias claves a desarrollar en él.
- Diseñar un plan de formación modular, orientado a cubrir los déficit competenciales del trabajador, encaminándolo a la promoción de su carrera profesional.
- Iniciar el desarrollo de la formación asociada que permita actualizar y acreditar las competencias personales en el sector de las TIC.

La certificación profesional es otras de las líneas de trabajo abiertas en las jornadas de Barcelona. La formación continua no sólo debe facilitar la actualización de conocimientos, sino también su homologación. En algunos casos los trabajadores y trabajadoras del sector poseen titulación académica, pero en muchos otros casos, sus competencias son fruto de la experiencia, u obtenidos por la participación en cursos de empresa, o también por la autoformación, y estos no son reconocidos.

Por ello, Comfia, trabaja en la constitución de una Fundación junto con ATI (Asociación de Técnicos de Informática), la participación del Grupo Doxa

Formación y Consultoría (denominada ahora ELOGOS) y la colaboración de las Universidades Politécnicas de Madrid y Catalunya, que será la licenciataria para España del Programa EUCIP, (European Certification of Informatics Professionals), que en España denominaremos CEUPRONTI (Proyecto de Certificación Europea para los Profesionales de las Nuevas Tecnologías de la Información), y que es un plan de certificación profesional homologado en diferentes países de la UE.

COMFIA, como promotora del Proyecto, plantea la consecución de los siguientes objetivos y medidas:

- Desarrollar la Formación Profesional Continua, entendida como el conjunto de acciones formativas que se lleven a cabo por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la promoción social, profesional y personal de los trabajadores.

La participación de las universidades antes referidas no sólo darán calidad al proyecto, sino que además nos permitirán desarrollar otras iniciativas que como las certificaciones de grado, darán valor a la formación desarrollada por la Fundación.

En este proyecto, ATI sería la encargada de facilitar la Certificación Europea para los Profesionales de las Nuevas Tecnologías de la Información ( EUCIP), que acreditaría el que el profesional ha superado los tres módulos del plan en el nivel base, que le permitiría posteriormente calificaciones más avanzadas en especializaciones vocacionales, como por ejemplo, administradores de red, análisis de negocio, desarrollo del software, etc.

Paralelamente la AEC está trabajando en un INSTITUTO DE CONSULTORIA. En el marco del convenio sectorial y en los acuerdos de formación que de él puedan derivarse, le hemos propuesto a AEC:

- Potenciar el tratamiento, en la negociación colectiva, de la formación profesional de los trabajadores ocupados, a través de carreras profesionales, favoreciendo acuerdos que faciliten su desarrollo, mediante una mayor inversión en formación, para facilitar itinerarios formativos.
- Poner los medios e instrumentos necesarios para que, órganos paritarios sectoriales, formulen propuestas en relación al establecimiento de niveles de formación continua para su certificación en correspondencia al SISTEMA NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES.

La suma de estas actuaciones, creemos que podrán resolver bastantes de los problemas detectados por nuestros delegados y delegadas y paliar la inseguridad que sobre su desarrollo profesional, y como no, económico, tienen muchos de los trabajadores y trabajadoras del sector.

## 7.7. Telemarketing

El balance de la actividad en el sector podemos dividirla en tres etapas:

- Primera caracterizada la actividad por la constitución de la Agrupación Estatal, el seguimiento y aplicación del II Convenio y la consolidación como primer sindicato del sector
- La segunda podíamos definirla por la elaboración de la Plataforma del III Convenio y su negociación.
- La tercera etapa, la actual, en la que estamos inmersos en la Gestión y extensión del III convenio, creación de las Secciones sindicales estatales, apoyo en las elecciones sindicales, campañas, “únete” y “CCOOnoce, tu convenio”, el crecimiento afiliativo y la elaboración de la plataforma IV Convenio.

### 7.7.1. Creación de la Agrupación Estatal.

Tras la firma del II Convenio vimos la necesidad de crear la agrupación Estatal de telemarketing, ya que durante todo el proceso de negociación del II convenio las consultas y feedback de la organización era a través de plenarios de decenas de delegados, lo que suponía un coste económico y organizativo innecesario. A tal efecto constituimos la Agrupación estatal y elegimos una Ejecutiva donde estuviesen representados los territorios y las empresas de mayor implantación y ampliada posteriormente para que también tuviesen voz los territorios donde el sector se iba consolidando.

La composición de la agrupación esta basada en los criterios de representatividad territorial, dando cabida a las diferentes sensibilidades, y siendo su composición la siguiente:

Secretaria General 1, Madrid 5, Andalucía 2 , Cataluña 1, Castilla la Mancha 1, Euskadi 1. Como invitados: Castilla y León 1, Valencia 1, Aragón 1 y más tarde Galicia 1.

### 7.7.2. Seguimiento y aplicación del II Convenio.

La constitución de la agrupación se estrena con esta tarea, que, sin duda ha sido fuente inagotable de actividad. Las mejoras sustanciales que se consiguieron en el II convenio estuvieron llenas de resistencias por parte de algunos sectores de la patronal, haciendo un interpretación restrictiva de dichas mejoras. Los apartados del convenio que más nos han hecho acudir a las paritarias de interpretación han sido, entre otros:

- Los criterios de aplicación del 30% de indefinidos, aún hoy por el permanente cambio de las plantillas no deja de ser fuente de conflicto.
- Cumplimiento de las pausas de visualización.
- Reclasificación de los teleoperadores/as en Gestores.
- La aplicación de la libranza de 2 fines de semana al mes.

### 7.7.3. Consolidación como primer sindicato del sector.

Los réditos en la aplicación del II Convenio sectorial, así como el trabajo desarrollado por nuestra organización en colaboración con las diferentes federaciones de Comfia, nos han consolidado como la primera fuerza del sector. En la mesa de negociación para el III convenio, obtuvimos el 49% de representación, a casi 15 puntos de ventaja de la UGT. La importancia de la CGT en empresas controladas por la FCT, casi siempre en perjuicio de la representación de CCOO, nos ha restado la posibilidad de mayoría absoluta.

Sin embargo, y en honor a la verdad, se ha observado en el último año un relajamiento en las EESS, que nos ha hecho perder ventaja con UGT. Entre todos superaremos este bache y mejoraremos resultados.

### 7.7.4. El III Convenio.

La plataforma para el III Convenio se basó en los siguientes ejes de negociación:

- Subida salarial por encima del Ipc (Media paga extra)
- Subrogación al 100 %, modificando para ello el artículo de sucesión de empresas
- Reducción de jornada en 16 horas, transformando en no recuperables los días de licencia del convenio anterior.
- Medidas de conciliación de la vida laboral y personal.

La negociación del III convenio de TLMK viene marcada por dos factores. En los meses previos a la apertura de las negociaciones, Amena renegocia todos sus contratos provocando cambios en las empresas que hasta ahora le proveían de servicios y en algunos de ellos no solo de empresas sino de ubicación geográfica. Esta situación refuerza la necesidad de ampliar hasta la subrogación el artículo 18 del convenio (Sucesión de empresas). Se convierte en la reivindicación estrella. Por otro lado nos enfrentábamos a una patronal que había aprendido muy rápidamente de la "derrota" que estos obtuvieron en la negociación del II. Una patronal que supo hacer de su unidad su mayor virtud, manteniendo hasta el final una posición de negociación dura y compacta, sin apenas fisuras entre ellos. La posición de partida de la patronal ya auguraba que no iba a ser nada fácil arrancar mejoras sustanciales para los trabajadores en este III convenio, como el siguiente texto extraído de una circular del momento.

El proceso de negociación de este III convenio fue arduo complicado. No fue su postura inicial. Reproducimos la propuesta de la AEMT publicada en uno de nuestros comunicados de convenio

*Ayer 29 de abril de 2004 la patronal nos cuenta:*

*Mínima reducción de jornada(10horas) siempre que sea anual y efectiva.  
Ampliación de bandas horarias de mañana y tarde y creación de un nuevo turno de 11:00 h. a 21:00 h.*

**NO A LA SUBROGACIÓN**

*SÍ a la descolonización gratuita.*

*Ampliación del porcentaje en cambios de empresas de tan sólo un 5% (65 al 70 y del 80 al 85)*

*NO a la subida salarial por encima del IPC y NO a la paga extraordinaria, solo un plus de productividad vinculado a la productividad y al absentismo, colectivo e individual.*

*NO a la clasificación profesional nueva que suponga costes.*

*Además de amenazarnos a todas las trabajadoras y trabajadores con que si nos movilizamos volverán a sus "cuarteles de invierno": 2,6% de subida para el año 2004 y congelación de convenio hasta el 2005.*

Después de cuatro meses de reuniones únicamente se puede entender como una provocación y ninguna voluntad de la patronal de firmar el convenio. Los sindicatos de la mesa convocamos huelga, no sin diferencias esenciales entre la UGT y nosotros con la CGT  
Comienzan las movilizaciones...

**7.7.5. Nuestra conclusiones de este proceso**

Del proceso de negociación del III Convenio sacamos las siguientes conclusiones:

Nuestra apuesta de partida por la estabilidad en el empleo ( subrogación al 100%) fue un banderín que no enganchó por igual a todos los trabajadores visualizándose un gran contraste entre las prioridades de los grandes núcleos Madrid y Barcelona y el resto. Mientras en los centros de Cádiz, Sevilla, Málaga, Toledo, Salamanca, Valencia, Oviedo, etc, donde la reivindicación de la subrogación parecía seguir siendo bandera esencial de las reivindicaciones. No fue de la misma manera en los grandes centros urbanos como Barcelona y Madrid (70% del sector) donde la opción de seguir movilizándonos por la subrogación perdió fuerza debido a dos motivos.

El primero es sin duda es que la subida salarial en estos territorios era y una prioridad que estaba por encima de la subrogación. Este hecho obedece a una lógica clara, mientras en Madrid y Barcelona abundan las plataformas y la posibilidad de rotación es mucho mayor debido a la múltiple oferta. Pero la vida es más cara en estos territorios, lo que hace que el factor salario gane definitivamente en prioridad. Esta rotación en algunos casos ni siquiera supone un problema laboral, sino que a veces es voluntaria. Sin embargo en aquellos territorios donde la implantación industrial y la demanda de empleo es mucho menor, se concibe el empleo como un bien escaso. Para ilustrar con lo expuesto pongamos como ejemplo, que la provincia de Cádiz existe la mayor tasa de desempleo de Europa, mientras Madrid es la ciudad donde el coste de la vida es el más alto de toda España, lo que el hace que el factor salario sea base fundamental de la reivindicaciones por encima de la estabilidad.

El segundo fue que el trabajador percibió de forma clara que la subrogación iba a ser un hueso muy duro de roer. La patronal había hecho de la subrogación la columna vertebral de su firmeza, siendo para ellos este punto vital en la estrategia de su negocio y por lo tanto conseguir hacerles ceder en este sentido, nos llevaba a un aumento de las movilizaciones, cuyo coste económico los trabajadores ya no estaban dispuestos a asumir.

Esto se reflejó de forma clara en los índices de participación de las huelgas posteriores a la ruptura del "preacuerdo" donde los índices de huelga en estos grandes núcleos bajaron del 80 al 25 %, lo que nos hizo desconvocar las movilizaciones previstas.

De todo lo dicho se desprende que en el futuro tendremos que saber que si necesitamos de la movilización para sacar nuestras propuestas adelante, estas deben ser propuestas que enganchen con las prioridades de la gran mayoría de trabajadores del sector. No solo hablamos de las diferentes percepciones en función de la ubicación geográfica, sino de muchas otras dualidades; contrato tiempo completo-contrato tiempo parcial, expectativas laborales trabajadores antiguos-trabajadores nuevos, etc.

La propia actuación de la patronal incidió en nuestras deficiencias. La patronal tuvo la desfachatez de negar el preacuerdo firmado por su representante, provocando una situación de debilidad, con una huelga prácticamente desconvocada que tuvimos que volver a reactivar otra vez esa misma noche sin apenas tiempo de maniobra, numerosos rumores en el sector de que el convenio estaba firmado, la CGT acusándonos de traidores, etc..

Asistimos incrédulos al intento de renegociación de lo ya pactado, alegando que el firmante del preacuerdo no representaba a toda la patronal, simplemente inadmisibles.

Con el consiguiente desgaste de todo este arduo proceso de negociación y movilización, nos reunimos en Madrid en una Ejecutiva extraordinaria, para replantearnos las medidas que desbloquease la negociación. Fue necesaria la implicación de toda la estructura de la Federación, y la implicación destacada de la Secretaria General, para conseguir en menos de un mes la firma del III Convenio Estatal.

Sin embargo fue un buen convenio aunque no conseguimos el 100% de nuestras reivindicaciones y tuvimos que ceder en la consecución de la subrogación. Las mejoras conseguidas fueron entre otros:

- Subidas salariales por encima de IPC.
- Aumento al 90 % de plantilla, el volumen de plantilla recolocado en caso de sucesión de empresas.
- Reducción de jornada anual en 16 horas.
- Aumento en los permisos de lactancia.

- Paritaria de desarrollo profesional.

Son importantes mejoras respecto a lo que estaban dispuestos a dar y si esto se ha conseguido es gracias al apoyo y a la capacidad de movilización de los trabajadores del sector y sobre todo gracias a nuestros delegados y delegadas, que han sabido estar a una altura sindical digna de mención, en un proceso de negociación muy duro, donde en momentos se ha sufrido mucha presión por ambos lados y donde en líneas generales y en la mayoría de los casos a pesar de su juventud, han demostrado una madurez sindical que merece todo nuestro reconocimiento y que sin duda nos hace ser muy optimistas en el futuro sindical de esta organización.

#### 7.7.6. Presente y futuro

Si el III Convenio no fue fácil no lo serán los siguientes. El modelo de RRL por el que está optando el sector no augura tiempos fáciles. Aproximadamente unas 4 veces al mes nuestras sindicalistas están en algunos de los tribunales laborales de mediación y arbitraje repartidos por la geografía española. Las causas más nimias nos llevan a ellos. Una táctica de desgaste que nos obliga permanentemente a la movilización y al conflicto para conseguir nuestros objetivos.

No podemos entrar a todos los trapos, debemos gestionar los problemas con más sangre fría. Estas son las líneas de trabajo en la que estamos embarcados:

##### 7.7.6.1. Gestión y extensión del III convenio

Constitución de las mesas paritarias ( Resaltar en este apartado que nos parece muy importante y estratégico la creación de la comisión paritaria de carrera profesional, ya que este apartado va a ser uno de los puntos esenciales de la negociación del futuro III Convenio “La apuesta por la carrera profesional en el sector”)

Información y comunicación: A través de dípticos, trípticos, hojas, etc,.. que informe de temas específicos del convenio. Ej: Conciliación de la vida laboral..., contratación..., Salud laboral...,etc

Perfilar aquellos objetivos que creemos más importantes para la evolución del sector, con la intención el empezar a hacer acción sindical cuanto antes y llevar a las empresas lo más forzadas posibles al siguiente convenio. Ej: Contratación (reducir contratos parciales, aumento de indefinidos, fijos discontinuos...) Intervención sindical en los planes de incentivos (en la actualidad el sindicato no ha intervenido de forma directa en 95% de los planes de incentivos existentes en el sector), Etc, etc....

##### 7.7.6.2. Agilizar la creación de la secciones sindicales Estatales

En el período que abarca desde finales del 2005 a principios del 2006, estarán constituidas oficialmente varias secciones sindicales estatales, de

las empresas más importantes del sector. Este objetivo nos parece estratégico porque nos permitirá trabajar en el IV Convenio en mejores condiciones. Las secciones creadas son/serán antes de mayo: Sitel, Qualytel, Teletech, Sertel y Unitono

#### 7.7.6.3. Campañas "Únete" y "CCOOnoce tu convenio"

Desde la agrupación Hemos puesto en marcha dos campañas de comunicación con los trabajadores:

- Únete: Campaña creada por los compañeros de Comfia Madrid que recogía de una manera muy gráfica la evolución del sector y nuestro trabajo sindical de en estos últimos cuatro/cinco años. La campaña gustó tanto que desde la estatal creímos oportuno relanzar esa campaña a nivel estatal, un gran acierto que nos ha permitido tanto darnos a conocer a los nuevos trabajadores del sector, como refrescar la memoria de los que llevan más tiempo.
- CCOOnoce tu convenio: Este material está dividido en cuatro monográficos para rentabilizar sindicalmente el esfuerzo que supuso la negociación del III Convenio. Los contenidos son cuatro: Permiso y licencias y Tu salario son los dos sacados hasta el momento, a los que se añadirán dos más...

Los objetivos que perseguimos en estas campañas son claros:

- Un material que nos obligue al contacto periódico con los trabajadores
- Un material que nos permita ser tarjeta de presentación en las nuevas plataformas que se crean.
- Un material que sea informativo, útil y práctico para los trabajadores
- Un material que nos permita hacer pedagogía sindical.

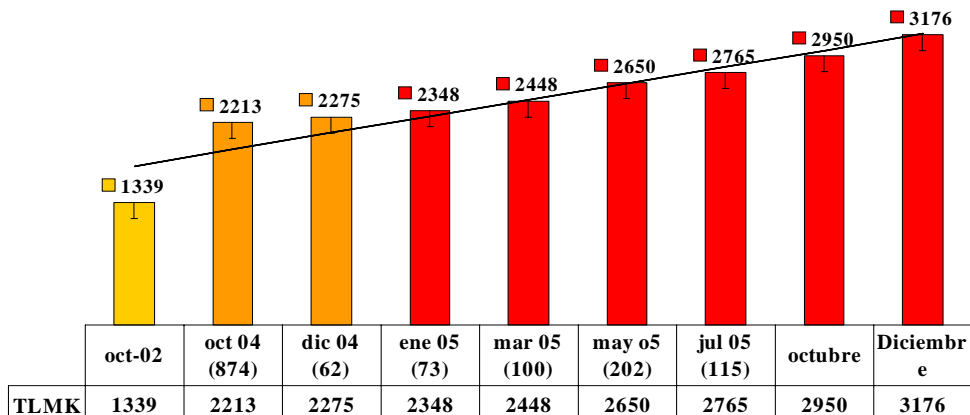
Nota: Estos materiales están editados con la colaboración del área de juventud de Comfia.

#### 7.7.6.4. Afiliación y crecimiento

En este apartado creemos imprescindible hacer un esfuerzo serio que nos permita dar un salto cuantitativo, ya que en la actualidad contamos con un bajo índice de afiliación (5,5%), estando en la actualidad por debajo de la media federal (7,8%). Es por esto que nos hemos planteado alcanzar un índice de afiliación que se acerque a la media antes de la finalización del III Convenio Estatal. A día de hoy y a la espera del último vuelco de datos nuestro porcentaje está entorno al (6,1 %), de este % hay que destacar que el (76,5%) son mujeres y el (64,5) menores de 35 años, lo que nos da una idea clara de nuestro perfil de afiliados. Otro hecho significativo a tener en cuenta es que el mayor incremento afiliativo lo tuvimos durante los meses de marzo a mayo del 2004 fecha en la que se firmó el III Convenio y fueron pagados los atrasos. Este dato es el que nos sirvió de inspiración para lanzar la campaña CCOOnoce tu Convenio.

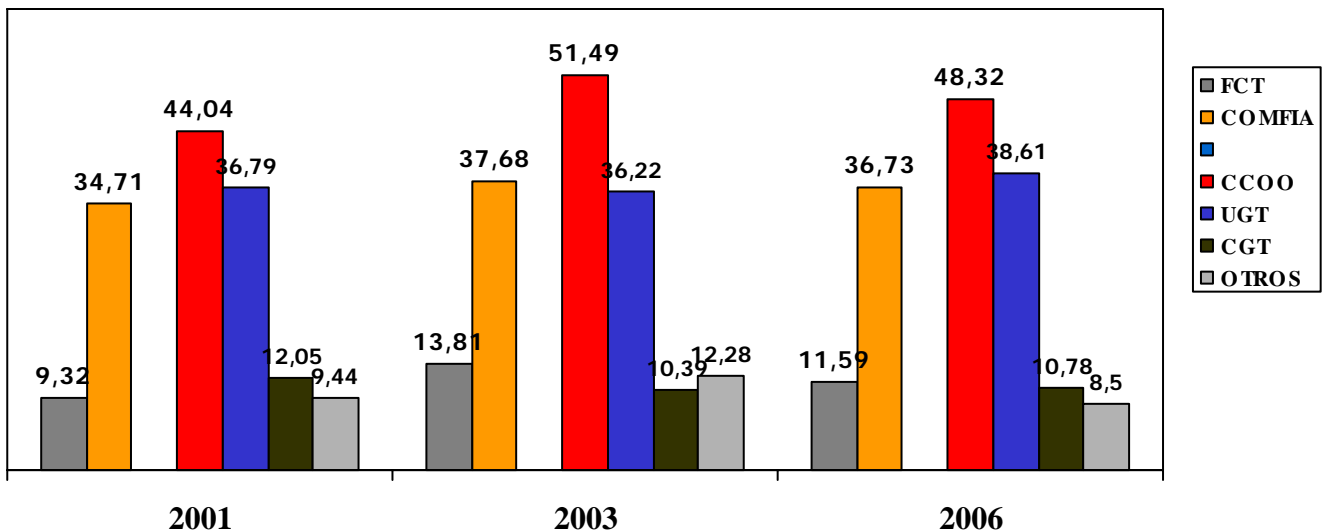
Estamos creciendo:

## Evolución afiliación tlmk 2005



### 7.7.6.5. Elecciones sindicales

En los procesos electorales celebrados en 2005 seguimos manteniendo la hegemonía en el sector. Hemos mejorado en los últimos años nuestra representación manteniendo en 10 puntos la diferencia con UGT, manteniendo en nuestro conflicto las posiciones, Comfia representa más del 75% de la representación de CCOO en el sector.



Cabe destacar que a los territorios donde ya teníamos presencia sindical hay que añadir otros nuevos como es el caso de Cantabria con un gran potencial de crecimiento, donde ganamos las elecciones en la nueva plataforma de la empresa Unitono con más (+ de 700 trabajadores) a esta pronto se añadirá otra gran plataforma de (300 a 800) trabajadores de la empresa Sertel y en la que ya estamos trabajando para presentar lista.

#### 7.7.6.6. Elaboración Plataforma IV Convenio

En estos momentos estamos en el principio del proceso, ya hemos comenzado a abrir líneas de discusión que sin duda traerán un enriquecedor marco de discusión y debate al seno de nuestra agrupación. Para abrir este debate la agrupación a trazado unas ideas fuerza por las que podrían servirnos como ejes de la discusión de la futura plataforma.

- Subida salarial (continuar ganando poder adquisitivo pero conscientes de que el margen de subida no es como el de años anteriores). Incluir en convenio una cláusula que remita a la negociación en la empresa la retribución variable.

Este punto adquiere especial transcendencia porque cada vez existen más volumen de plantilla con algún tipo de incentivos que mejora su salario. Sólo en un caso (Teletech Toledo) hemos sido capaces de negociarlo. En otro Unitono-Madrid la huelga convocada no fue suficientemente exitosa para obligar su negociación, aunque si introdujo mejoras en las propuestas inicialmente presentadas por la empresa. Por último, en CATSA se ha propuesto su negociación y nuestra Sección Sindical se ha negado.

Sin lugar a dudas, antes de la negociación del convenio debemos seguir presionando en las empresas para obtener otras experiencias negociadoras, así como inventariar los modelos existentes en las empresas.

- Salud laboral ( homologar tiempos mínimos de descanso entre llamadas)
- Contratación (limitar la contratación a tiempo parcial, aumentar horas de trabajo)
- Carrera Profesional (diseñar y definir más y mejor carrera profesional que aumenta expectativas razonables A LOS TRABAJADORES para seguir en el sector)

## 7.8. ETT

### 7.8.1. Situación del Sector de Empresas de Trabajo Temporal.

El sector viene realizando un gran esfuerzo en recuperar la legitimidad social y sindical que su legalización no le concedió, al ser ésta realizada en contra de la opinión de los Sindicatos y en una realidad socio-laboral muy conflictiva. No olvidaremos que se dio en un contexto de falta de diálogo entre sindicatos y Gobierno, (era el año 1.994 y gobernaba el PSOE), con un desempleo cercano al 22 % de la población activa, una economía sumergida próxima al 25 % y una temporalidad del 34 % sobre el conjunto de la población trabajadora. En los años siguientes desde el sector, patronal y sindicatos supimos llevar a cabo acuerdos sectoriales, mediante los Convenios Estatales II y III, donde se eliminaron parte de las causas que motivaban la oposición sindical: el trato económico distinto del trabajador puesto en misión respecto al trabajador al que sustituía.

El I Congreso de COMFIA-CCOO, celebrado en Diciembre de 2001 en Valencia, abordó la realidad de las nuevas formas de organización de las empresas, de nuevas fórmulas con las que llevar a cabo su actividad, mediante la descentralización y el outsourcing, la subcontratación.

La experiencia que COMFIA ha tenido en el sector de empresas de trabajo temporal nos permite manifestar que la intervención del sindicato, consensuando políticas con la patronal, puede mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras afectados y alcanzar más rápidamente los objetivos perseguidos. Desde los tiempos en que la confrontación era la norma, a los tiempos siguientes, de búsqueda de acuerdos y consenso por parte patronal y sindical, los derechos y condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector han mejorado ostensiblemente.

Siguiendo estas pautas de actuación, durante la vigencia del I Congreso, el Sindicato firmó el IV Convenio Sectorial Estatal para el Sector de las ETT,s. En él se acuerda, entre otros puntos, y conforme a una encuesta sectorial, dar contenido a condiciones que permitan afrontar la estabilidad y desarrollo profesional en las empresas de trabajo temporal: reducción de jornada, aplicación y desarrollo de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral con la concesión de una ayuda escolar mediante ticket, mejora de la compensación por Incapacidad Temporal, compromiso de estudio de nueva clasificación profesional, acorde a la responsabilidad, tarea y experiencia real, etc.,

La tutela de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras que pasan por el sector, más de 1.500.000 mediante la formalización de más de 2.290.000 contratos de puesta a disposición durante el año 2005 es el reto del Sindicato.

La actualización de sus conocimientos y habilidades, mediante acciones formativas que mejoren su empleabilidad, la definición de puestos de trabajo con la identificación de los perfiles profesionales adecuados para su desarrollo puede ser el objetivo y parte de la solución al problema del exceso de temporalidad que se da en España, el 34 % a principios de 2006.

El instrumento puede ser la FUNDACION SINDETT, con participación paritaria de empresas y sindicatos (las agrupadas en las organizaciones patronales firmantes del IV Convenio junto con CC.OO. y UGT), que tiene como objetivos mejorar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras de las empresas de trabajo temporal, el desarrollo de programas de formación para la mejora de su cualificación profesional, formación para la sensibilización de empresas y trabajadores en apoyo de una práctica de prevención de riesgos laborales, la colaboración con las distintas administraciones públicas y entidades privadas en la consecución de un empleo de calidad, digno, seguro y con derechos y el estudio, análisis y debate, en distintos foros y variados interlocutores, del mercado de trabajo español, que permita conocer sus déficits y buscar las soluciones necesarias.

## 7.8.2. LOS INTERLOCUTORES SOCIALES.

### 7.8.2.1. La Patronal.

Las empresas de trabajo temporal están organizadas en 3 asociaciones patronales, AGETT, AETT y FEDETT. Entre todas agrupan a aproximadamente 160 empresas:

- AGETT integra a las grandes empresas de trabajo temporal, ADECCO, RANDSTAD, ALTA GESTIÓN, VEDIOR-LABORMAN, FLEXIPLAN y SESA STAR (PEOPLE). La otra gran empresa del sector, MANPOWER, no está adscrita a ninguna patronal en España.
- AETT, fusión de ACETT-patronal que agrupa a las empresas catalanas- y AETT, agrupa según sus datos a alrededor de 80 empresas.
- FEDETT, agrupa a 80, aproximadamente, también según sus datos.

Así, cerca de 200 empresas, más de la mitad de las que están autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, no están asociadas. El censo de empresas autorizadas a finales de 2005 era de 352 empresas de trabajo temporal.

Para abordar con éxito los problemas del sector, respecto a otras empresas que utilizan la modalidad de contratación temporal, será importante que se produzca una mayor integración de las empresas en las organizaciones patronales sectoriales y la constitución de una federación o confederación de asociaciones.

El planteamiento de las necesidades del sector, desde el punto de vista empresarial, como la sobrecotización por el uso de la contratación temporal, el incremento de los días de indemnización por rescisión del contrato, la prohibición de actividad en sectores como la administración pública o empleos de riesgo en la construcción, etc., deberían ser realizados desde una sola voz, en representación del sector y después de un debate en el que participaran todas las empresas que estuvieran interesadas.

Abordar esas reivindicaciones desde la individualidad de una empresa, por importante que sea, o desde el conjunto de varias empresas, no facilita que la Administración se comprometa en la búsqueda de soluciones.

Un instrumento perfectamente válido, constituido recientemente, como es la FUNDACION SINDET, donde también participan los Sindicatos CC.OO. y UGT, cumpliría sobradamente el requisito de voz unitaria y sectorial.

Esta es al menos nuestra opinión como CCOO, compartida también por UGT.

Con las organizaciones patronales mantenemos una interlocución fluida, tanto desde el sector como desde la Federación, analizando conjuntamente la situación sectorial o puntualmente, sobre la situación de alguna empresa de su asociación, trasladándonos la visión que cada organización tiene sobre ésta situación.

Este grado de interlocución favorece alcanzar la solución de los problemas que, sobre todo, se dan en la empresa de trabajo temporal respecto a los trabajadores puestos a disposición en las empresas usuarias, problemática que nos llega, bien a través de nuestras organizaciones federales territoriales, bien a través de nuestros delegados sindicales y otras veces, por las propias empresas de trabajo temporal, por las limitaciones que en algunos convenios sectoriales, provinciales o de empresa, se ponen a la actividad de éstas empresas.

El sector tiene abierto un proceso de concentración, en donde algunas empresas medianas y pequeñas se están fusionando para enfrentarse a la bajada de márgenes de actuación, y las grandes, en la búsqueda de cuota de mercado. Dentro de éstas, la compra de ALTA GESTION por ADECCO, (Human Group por el Grupo ADECCO), y la compra de CREYF, s por SESA STAR.

### 7.8.3. La UGT.

Es nuestro aliado estratégico en el sector. Tiene una implantación, en cuanto a número de delegados de personal, bastante cercana a la de CC.OO., aunque somos nosotros quienes tenemos la mayoría de delegados en el sector: 140 delegados CCOO por 104 delegados UGT.

Mantenemos con UGT una estrecha colaboración.

En el sector de ETT,s llevamos a cabo una política de unidad de acción, permitiéndonos esta línea de trabajo el actuar conjuntamente y sin excesivos sobresaltos en la Mesa de Negociación del Convenio Sectorial, en las Comisiones Paritarias Sectoriales, derivadas de esa Paritaria Sectorial, como la de Formación del Sector de ETT,s., en la FUNDACIÓN SINDETT y las Comisiones de Trabajo que se han constituido en ella, etc.,.

El conflicto se produce, como en el resto de los sectores en los procesos electorales, en la renovación de los mandatos, por la peculiaridad del sector, en el que CC.OO. y UGT hemos optado, que por la rotación que se produce en el personal en misión, y también en el personal de estructura, los delegados y delegadas de personal se eligen de entre el personal de estructura, supuestamente más estable que el de misión. Esto conlleva a una disminución del número de delegados a elegir, que afectaría negativamente sobre todo a UGT.

Tenemos prevista una próxima reunión para discutir la Plataforma a negociar en el V Convenio Estatal. Lo expresado por los dos sindicatos es abordar la negociación sectorial con una plataforma conjunta, al igual que el pasado Convenio.

#### 7.8.4. NUESTRA ORGANIZACIÓN.

Los criterios de trabajo definidos en el I CONGRESO de COMFIA-CCOO, como no podía ser menos, han sido perfectamente asumidos por todas nuestras organizaciones.

El objetivo de extender nuestra implantación, en principio en las grandes empresas, iniciado en ADECCO y MANPOWER, previo al I CONGRESO y continuado en VEDIOR-LABORMAN y ALTA GESTION, nos han dado la mayoría en el sector.

Hemos mantenido reuniones con las patronales del sector, y con varias empresas en particular, para generalizar la realización de elecciones de delegados, pactando calendarios de ejecución que permitan la tutela del proceso por parte la Federación y de nuestras organizaciones federales territoriales.

Como decíamos en el punto anterior, la rotación de plantillas que se produce en el sector hace difícil mantener una organización estable. En bastantes en las que hemos elegido delegados y delegadas empresas, y salvo en las grandes, que es donde se sustenta nuestra mayoría, el número de delegados es solo a efectos de cómputo, la realidad es que bastantes de nuestros delegados ya no están en las empresas y en muchos de estos casos, no se pueden realizar sustituciones.

Actualmente tenemos 140 delegados y delegadas, de los que:

- 74 delegados y delegadas son de ADECCO, en donde tenemos constituida Sección Sindical Estatal, que tiene como objetivo inmediato la negociación del Acuerdo de Empresa, que mejora lo dispuesto en el Convenio Estatal, y la renovación de los mandatos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal (Junio-Diciembre 2006, mayoritariamente).
- 21 delegados y delegadas son de VEDIOR, en donde tenemos constituida la Sección Sindical Estatal, que tienen como objetivo la discusión y negociación con la empresa de diversas condiciones laborales (jornada, política retributiva, beneficios sociales, etc.) que la empresa aplica de manera unilateral.
- 15 delegadas y delegados son de ALTA GESTION, en donde tenemos prevista la constitución de la Sección Sindical Estatal. Tienen como objetivo, con el apoyo de la SSE de ADECCO, abordar el proceso de homologación de condiciones del GRUPO ADECCO.
- 5 delegadas y delegados son de MANPOWER, en donde tenemos constituida la SSE, aunque nuestra presencia se reduce a Barcelona, y nuestra interlocución con la empresa es nula y
- 25 delegados y delegadas, el resto, se ubican en 14 empresas

La UGT, no obstante, tiene presencia en un número mayor de empresas: en 25 empresas tiene la UGT delegados de personal, mientras que CCOO tiene presencia en 18 empresas. Es en Catalunya donde se produce una mayor diferencia a favor de UGT. En el resto de España, nuestra presencia es, en la mayoría de territorios, la que corresponde a la distribución de los delegados elegidos en las empresas de ámbito estatal.

Nuestros recursos para abordar el trabajo sectorial y de empresa, además de los delegados de personal elegidos en las empresas y el apoyo que desde nuestras organizaciones federales territoriales se aporta, nos vienen facilitados por el Convenio Estatal, que nos permite disponer de 5 delegados territoriales, dedicados a tiempo completo para la actividad sindical.

Los delegados territoriales, adscritos a las Federaciones Territoriales de Comfia en Andalucía, Catalunya, Madrid, Euskadi y País Valenciano tienen como objetivo primero de su actividad la defensa de las condiciones laborales de los trabajadores puestos a disposición por las ETT,s en las empresas usuarias, el asesoramiento sobre sus derechos y la intervención ante la ETT para la solución de los problemas laborales que les afecten.

De alguna manera, la labor de tutela que tendría que desarrollar el sindicato en la empresa usuaria, como le permite la Ley, recae, muchas veces por omisión de la sección sindical de la empresa usuaria, en nuestros delegados territoriales. Este problema, el de "no ser vistos", ser de "cristal o transparentes", no solo afecta a los trabajadores de las ETT,s puestos a disposición, sino que también es común a otras modalidades de contratación externa, subcontratación, outsourcing, etc., es uno de los retos que tiene ganar el Sindicato. La atención al trabajador en la

defensa de sus condiciones cuando realiza su actividad en la empresa "usuaria" o "principal" y este debe ser un compromiso tanto de la sección sindical de la empresa de donde procede como de la sección sindical de la empresa donde trabaja, es decir del sindicato en cualquiera de sus organizaciones.

#### 7.8.5. V CONVENIO ESTATAL PARA EL SECTOR DE ETT,s

Esta va a ser el eje de nuestra actividad durante los próximos meses. Como objetivo principal para el próximo Convenio Estatal Sectorial tenemos trasladar los acuerdos de la Comisión de Clasificación Profesional, que recoja los grupos profesionales adecuados a la realidad sectorial, los niveles profesionales que permitan una correcta ubicación en función de responsabilidad y actividad y los niveles retributivos acordes con éstas y en las cuantías precisas para que el profesional del sector se vea correctamente compensado. Entre otros puntos que abordaremos, importantes también, están: la mejora de los beneficios sociales, la reducción de jornada, aplicándola ésta a jornadas continuadas en verano, ampliación del tiempo de descanso semanal (viernes tarde), mejora de la compensación por IT, también para el personal en misión.

#### 7.8.6. La FUNDACION SINDETT.

Se creó, por acuerdo del IV Convenio Estatal, en junio de 2004. Está compuesta actualmente por 24 patronos, 12 por parte social, y 12 por parte patronal. Dentro de la parte social, también paritaria, a CC.OO. le corresponde nombrar a 6 patronos.

La FUNDACION y su patronato constituyen un Consejo Rector, donde están presentes las 3 organizaciones patronales que firman el Convenio Sectorial, y los 2 Sindicatos, CC.OO. y UGT.

Ambos sindicatos representan el 50% de la capacidad de decisión, cada uno el 25%.

El Consejo Rector nombra un presidente, representante de la parte patronal y un vicepresidente, de la parte social. En estos momentos, la vicepresidencia recae en CC.OO.

Sus objetivos los detallamos anteriormente, al principio del presente documento, cuando reseñamos a la FUNDACIÓN como el mejor instrumento para abordar la problemática sectorial, desde una perspectiva conjunta.

A CC.OO. nos parece urgente y necesario combatir la temporalidad, su uso abusivo, y mejorando las posibilidades de empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras favorecemos su estabilidad laboral. Creemos que los objetivos de la FUNDACIÓN van en esa misma línea. Por ello, aplicamos bastantes de nuestros recursos humanos a la actividad de la FUNDACION SINDET. Responsables de nuestra Federación, en áreas de Formación, Prevención de Riesgos Laborales y Comunicación dedican su experiencia y tiempo al mejor funcionamiento de esas áreas en las distintas Comisiones de Trabajo que la FUNDACIÓN SINDETT tiene constituidas.

## 7.9. Servicios Administrativos

Aunque gran parte del balance de este sector está comentado en el inicio del informe de ésta área, aún quedan algunas notas relevantes que pasamos a comentar.

7.9.1. En cuanto a la apertura de ámbitos de negociación colectiva, también tenemos que destacar los siguientes convenios de distinto ámbito territorial:

- Convenio de Notarías de Cataluña, que después de varios años de contactos y negociación hemos podido culminar con la firma de un convenio que seguro que va a tener una significativa importancia en la negociación colectiva del sector, por las soluciones aportadas a temas negociales que seguro que son trasladables a otros convenios para que se puedan renovar y dinamizar su negociación.
- En el sector de Oficinas y Despachos tenemos que resaltar la apertura de ámbitos de negociación en Albacete, Huesca, Teruel, y en León y Segovia, donde anteriormente se extendían el convenio de Burgos; si bien en estos dos últimos casos todavía no se ha firmado un convenio. Igualmente tenemos que resaltar que en La Rioja, se ha extendido por primera vez, el convenio de Valladolid, ante la imposibilidad de negociar con una patronal representativa, y que ha servido para que un volumen importante de trabajadores y trabajadoras del sector de oficinas y despachos tengan aseguradas unas mínimas condiciones laborales.
- Por último, se han abierto ámbitos de negociación en el subsector de Graduados Sociales, en Cantabria y en Aragón, donde antes existía un convenio del sector en Zaragoza.

7.9.2. Además, durante estos cuatro años hemos seguido trabajando sindicalmente en sectores y subsectores y en los distintos ámbitos, donde, o bien no teníamos presencia activa o no había aún marco de negociación; y si bien todavía no hemos logrado culminar nuestra incorporación a la negociación o terminar con el objetivo planificado de la firma de convenios sectoriales que palien el déficit de la falta de un marco contractual, lo mantenemos como objetivo prioritario en cada ámbito y sector particular. En estas diferentes situaciones nos encontramos en los siguientes marcos:

- Registros de la Propiedad y Mercantiles.

En este sector, partíamos de la mínima expresión, con una presencia tanto en representación como en afiliación insignificante, y donde no habíamos participado en la negociación ni gestión del primer convenio colectivo, vencido en el año 1997.

A lo largo de estos últimos años, y especialmente por la labor desarrollada en Andalucía y Cataluña, hemos logrado incrementar nuestra presencia hasta llegar a tener en estos momentos un 12% de la representación sectorial, así como avanzar significativamente en el número de afiliados en un sector con un fuerte carácter endogámico, dominado por sindicatos corporativos. Se ha creado una Coordinadora sectorial desde la que se está trabajando regularmente, dentro de las posibilidades que tiene el ser una fuerza sindical minoritaria en un sector con una carga importante de rechazo, tanto por los empleadores como por muchos empleados, de los sindicatos de clase; y se ha aumentado muy significativamente la incidencia y la opinión en el sector, con una presencia constante por medio de comunicaciones, circulares, entrevistas con la administración, etc.; convirtiéndonos en una referencia para el sector sobre todos y cada uno de los temas que suscitan interés entre los empleados y las empleadas: negociación colectiva, reivindicando nuestra incorporación a la misma y el desbloqueo que dura casi diez años; condiciones laborales arcaicas, reformas de la regulación del sector y muy especialmente, en Andalucía, con la impartición de cursos de formación específicos para el sector, que están teniendo un éxito sobresaliente.

En estos momentos nos encontramos en una situación en la que todos los actores que hasta ahora protagonizaban la negociación colectiva, Asociación Profesional de Registradores (APR) y los sindicatos corporativos SIOYA y SRC han asumido que nuestra incorporación a la mesa de negociación es imprescindible.

- **Convenio de Notarías del Colegio de Madrid**

Después de muchos años en los que este convenio no se negociaba de manera efectiva y que tan solo se revisaban las tablas salariales, y en el que no habíamos participado nunca en su negociación, a partir de este último año 2005, hemos forzado nuestra incorporación y planteado a las partes un relanzamiento y la adaptación y actualización del articulado y de las condiciones. No está siendo fácil por las diferencias que existen entre las distintas concepciones que desde las partes que antes negociaban el convenio mantienen.

- En el sector de Oficinas y Despachos se están también negociando, por primera vez, porque antes se extendían convenios de otras provincias, los convenios de León y Segovia; los convenios de Orense, Cuenca y Castellón están abiertas la mesas de negociación también por primera vez, el convenio de Córdoba no terminó con éxito la apertura de negociación y está en fase de extensión; y por último el convenio de Pontevedra, que están en una nueva fase de relanzamiento de su negociación.

**7.9.3. Cuadro resumen de negociación colectiva de Servicios Administrativos**

Convenios	Iniciada negociación					Firmados				
	2002	2003	2004	2005	TOTAL	2002	2003	2004	2005	TOTAL
Estatales	3	2	3	2	10	2	3	1	4	10
Autonómicos	8	8	8	10	34	8	6	8	10	32
Provinciales	18	16	10	10	54	10	12	12	12	46
Colegiales	2	1	1	1	5	2	1	1		4
<b>TOTALES</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>103</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>92</b>

El total de los convenios colectivos de Servicios Administrativos por sectores y ámbitos es el siguiente:

- Hay 5 convenios de ámbito estatal: Empresas de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos, Gestión y Mediación Inmobiliaria, Gestorías Administrativas, Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales y Registros de la Propiedad y Mercantil.
- De Oficinas y Despachos hay 43 convenios: 8 convenios de ámbito autonómico: 7 vigentes (2 extendidos) y 1 en negociación; 35 de ámbito provincial: 26 vigentes (2 extendidos), 7 en negociación y 2 sin negociación.
- De Notarías hay 14 convenios: 9 convenios de ámbito autonómico: 2 vigentes, 2 en negociación y 5 sin negociación; y 5 de ámbito colegial: 1 en negociación y 4 sin negociación.
- Otros convenios, hay 12: 7 de ámbito autonómico vigentes y 5 de ámbito provincial sin negociación.
- En resumen, según su ámbito hay: 5 convenios estatales, 24 convenios autonómicos y 40 convenios provinciales y 5 de ámbito colegial.

**7.9.4. Así mismo, podemos hacer como resumen cualitativo el siguiente:**

En primer lugar tenemos que reconocer y felicitarnos por el excelente trabajo que se ha seguido haciendo en las Federaciones Regionales en los sectores de los Servicios Administrativos, y muy especialmente en el sector de Oficinas y Despachos, donde ya hay convenio de aplicación en la práctica totalidad de las provincias del Estado, 33 convenios vigentes y 8 en negociación o abordando el bloqueo en el que se encuentran. Igualmente hay que resaltar que se han conseguido importantes avances en cuanto a la interlocución empresarial correspondiente a la CEOE, ya

que en estos momentos supera el 50% los convenios que se negocian con patronales adscritas a la misma. Y este es uno de los principales motivos por lo que se ha notado a lo largo de estos años la inclusión de contenidos que se han abordado en los acuerdos de negociación colectiva (ANC's), especialmente en el tema de la subida salarial y la inclusión de cláusulas de revisión. La jornada media pactada en los convenios de Oficinas y Despachos es de 1773 horas anuales. Se ha avanzado moderadamente en la introducción de mejoras de condiciones en temas de igualdad( hay 14 convenios que tienen algún tipo de cláusula); en medidas de conciliación de la vida laboral y familiar ( más de la mitad de los convenios, 24, incluyen el texto de la ley y/o alguna mejora); y en mejoras de derechos sindicales (hay 12 convenios en los que se han introducido).

En cuanto a los convenios de Notarías, todavía es mucho el camino que queda por recorrer, si bien ya hemos conseguido participar en tres de ellos (ya hemos resaltado la importancia de la firma del convenio de Notarías de Cataluña y nuestra incorporación al del Colegio de Madrid), de los cinco que periódicamente se revisan.