III CONGRESO FEDERAL DE COMFIA-CCOO

Sevilla 1, 2 y 3 de abril de 2009

Ponencias

Acción Sindical

"LA RSE: UNA VISIÓN GLOBAL DE LA EMPRESA"

Organización y Estatutos

III CONGRESO FEDERAL DE COMFIA-CCOO

Sevilla 1, 2 y 3 de abril de 2009

Ponencia de Acción Sindical

"LA RSE: UNA VISIÓN GLOBAL DE LA EMPRESA"

La dimensión sociopolítica de nuestra Acción Sindical

INTRODUCCIÓN 5

1. LA RSE DESDE LA PERSPECTIVA SINDICAL. CRITERIOS DE ACTUACIÓN. 8

2. EL VALOR DE LA R.S.E. ANÁLISIS DEL VALOR DE MERCADO DE LA R.S.E. CÓDIGOS ÉTICOS 13

3. INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE (ISR). ÍNDICES ÉTICOS. CRITERIOS DE ISR. ÁMBITOS DE APLICACIÓN. 19

4. LAS MEMORIAS DE R.S.E. ANÁLISIS DE MEMORIAS. APLICACIÓN DE INDICADORES G.R.I. 26

CUADRO INDICADORES COMFIA EN RELACIÓN CON MODELO DE INDICADORES GRI. (ANEXO) 30

"LA RSE: UNA VISIÓN GLOBAL DE LA EMPRESA"

La dimensión sociopolítica de nuestra Acción Sindical

INTRODUCCIÓN

Cuando abordamos el inicio de un proceso congresual nos fijamos como objetivos principalmente dos cosas:

- Hacer balance del trabajo realizado y de los resultados obtenidos durante el pasado reciente, analizando las situaciones y los marcos en los que los hemos acometido.
- Definir estrategias y políticas sindicales y organizativas, que faciliten y posibiliten afrontar nuevos retos a nuestro Sindicato en un mundo laboral y una sociedad que están en constante evolución.

Es importante acertar tanto en el método como en los contenidos cuando planificamos la consecución de estos objetivos, puesto que siempre vamos a tener presente que el acierto y el éxito de nuestros planteamientos van a incidir directamente en la organización del trabajo y en la mejora de las condiciones laborales, económicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras.

Este III Congreso Federal de COMFIA-CCOO debe suponer una nueva oportunidad para reflexionar sobre nuestras actuaciones pasadas, sobre las que hemos definido nuestras señas de identidad y nuestro acerbo cultural sindical, porque no debemos de hacer un punto y aparte de nuestra experiencia y trabajo sindical. Debemos de conservar en toda su vigencia los anteriores acuerdos, consensos y tesis plasmadas en anteriores ponencias; todas aquellas políticas que forman parte de nuestro bagaje sindical y organizativo, que no se han modificado explícitamente y no van a variar en lo sustancial por lo que desarrollamos en estos documentos, que tienen como objeto ampliar nuestro campo de actuación.

Hemos definido y puesto en práctica políticas y estrategias sindicales concretas que han incidido y actúan directamente sobre las estrategias de organización del trabajo elaboradas por las empresas: desarrollando propuestas de acción sindical en los grupos de empresas y en las cadenas productivas para dar respuesta a los cambios acaecidos por la descentralización y externalización de la producción, articulando la posibilidad de la constitución de secciones sindicales de grupo y la

coordinación entre sección sindicales de distintas empresas y sectores en la cadena productiva; iniciamos la negociación de protocolos que garantizaran las condiciones de las personas afectadas por las fusiones de empresas; hemos planificado la articulación y segmentación de la negociación colectiva para intentar ordenar la marcada heterogeneidad de las empresas que componen los distintos sectores en los que trabajamos sindicalmente; hemos potenciado la prevención y eliminación de los riesgos psicosociales con nuestras propuestas de seguridad y salud; hemos desarrollado herramientas que facilitan el diagnóstico para abordar con garantía y argumentos las implementación de prácticas de igualdad de oportunidades en las empresas, hemos propuesto procedimientos de certificación de formación profesional que se homologuen para establecer las carreras profesionales, etc.

Así mismo hemos desarrollado políticas y estrategias que mejoran directamente las condiciones laborales, económicas y sociales de las personas que desarrollan su actividad productiva en las distintos sectores y empresas que representamos: La externalización de la previsión social complementaria, la apuesta decidida y promoción de la Formación como defensa y mejora del empleo, criterios y políticas retributivas que inciden en el reparto de la productividad, sistemas de clasificación profesional que reflejen el patrimonio laboral de las personas, etc.

Esta Ponencia que ahora vamos a desarrollar, debatir y acordar; es y debe suponer un paso más en nuestras líneas de trabajo sindical y organizativo definidas a lo largo de los últimos Congresos.

En esta Ponencia de Acción Sindical vamos a centrar nuestras opiniones y proyectar nuestro trabajo sindical respecto a la Responsabilidad Social de las Empresas, definiendo nuestra política en RSE desde una visión y una actuación sindical.

Es un hecho que en las empresas es cada vez mayor la importancia que la RSE cobra en sus estrategias y en la gestión, que aumenta la integración e introducción de la RSE en las políticas empresariales, y que va en aumento el número de empresas que incorporan a sus balances la dimensión social y medioambiental de los impactos de sus actividades, además de los parámetros económicos. La RSE se está asumiendo por las empresas como un elemento diferenciador que añade valor y reputación.

El Sindicato, no puede ser un mero espectador con el desarrollo e inclusión de estas prácticas en las empresas, además debe de ser un sujeto activo y reivindicativo en la RSE y exigir la participación sindical más allá de la mera información de resultados y compromisos que las empresas voluntariamente adopten.

Se trata, pues, de un nuevo frente de trabajo sindical con perspectiva de futuro, que tenemos que empezar a concretar en la práctica sindical habitual, con sentido crítico y riguroso. Por la importancia que la RSE ha adquirido y el aumento que previsiblemente tendrá en un futuro inmediato, supone un reto y una oportunidad para el Sindicato que debemos desarrollar en una doble vertiente:

- Como una herramienta eficaz para la elaboración, impulso y desarrollo de la acción sindical en las empresas, desde el conocimiento y seguimiento, de forma sistematizada, del conjunto de la realidad de la actuación de las empresas, y de la denuncia y reivindicación de aquellos temas que lo requieran.

- Como una forma de desarrollar la dimensión sociopolítica del Sindicato en nuestro ámbito de actuación, al vincularse la RSE con el impacto que las actuaciones de las empresas tienen con el desarrollo sostenible y un proceso de globalización más justo y eficaz.

1. LA RSE DESDE LA PERSPECTIVA SINDICAL. CRITERIOS DE ACTUACIÓN.

1.1. ¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS?

Existen muchas definiciones acerca de lo que se entiende por Responsabilidad Social de la Empresas, aunque la mayoría de ellas entienden este concepto como "la integración voluntaria, por parte de las empresas, de una serie de preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores" (Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas, 18.7.2001, LIBRO VERDE: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas).

De la anterior definición se extraen las siguientes conclusiones:

- La actividad y la gestión de la empresa afecta a varios grupos de interés: trabajadoras y trabajadores, clientes, proveedores, administración, accionistas, comunidades locales... Por tanto, el contenido de la RSE variará dependiendo del grupo de interés afectado por las decisiones empresariales, o por su gestión.
- La empresa integra las preocupaciones sociales y medioambientales en su gestión para aumentar su valor y maximizar sus beneficios.
- Las empresas desarrollan la RSE de forma voluntaria, y no quieren ninguna regulación legal ni, por supuesto, rendir cuentas de gestión de la misma.

Sin embargo, coincidiendo en el doble impacto que tiene la gestión y actividad de la empresa, externa de cara a la sociedad y el medioambiente, e interna de cara a las plantillas de las compañías, en la vertiente que afecta a la organización del trabajo y por tanto a las trabajadoras y trabajadores como un grupo especifico de interés, debemos definir la RSE de acuerdo al papel que el sindicato tiene cómo sujeto central en la defensa colectiva de los derechos de los trabajadores, ejerciendo los derechos de información y participación en la empresa que por Ley tenemos.

En consecuencia, desde COMFIA-CCOO vamos a definir la RSE como:

La obligación inherente a cada entidad empresarial de rendir cuentas sobre la forma en que su actividad impacta en las dimensiones ambientales, económicas y sociales de su entorno, y de asegurar que este impacto genere beneficios equitativos y sostenibles, y ningún daño, a todas las partes interesadas

De esta definición se desprende:

- La gestión empresarial debe rendir cuentas del impacto que sus decisiones tienen respecto a los intereses de sus trabajadores, de sus clientes y proveedores y de sus accionistas, así como del impacto medioambiental y social que provoca en su ámbito de influencia.
- El respeto a los grupos de interés implica una estrategia que crea valor para la empresa.
- Las decisiones y la actividad de la empresa deben respetar los derechos humanos y la legislación nacional e internacional en su ámbito de influencia, para evitar daño alguno a las partes interesadas
- Las decisiones empresariales que afectan al personal de la empresa, como grupo de interés, no pueden quedar sujetas sólo a la voluntariedad o arbitrariedad empresarial.
- La negociación colectiva es el espacio legítimo y legitimado para la toma de decisiones que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores. El Sindicato, como representante de éste grupo de interés, es el agente necesario en la gestión de la Responsabilidad Social en la Empresa.

A través de la negociación colectiva y la acción sindical en la empresa intervenimos en la Responsabilidad Social de las Empresas.

1.2. CRITERIOS RSE DE ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Debemos desarrollar la capacidad de COMFIA-CCOO para contrastar los informes de Responsabilidad Social presentados por las Empresas y para analizar, de forma autónoma, los logros de las políticas que afectan a las plantillas como grupo de interés, en base a unos parámetros de actuación a los que debe adecuarse la actuación de la empresa para ser consideradas como Empresa RSE (mandato congresual del II Congreso de COMFIA).

Establecemos, por tanto, los criterios para realizar el análisis y estudio de las políticas empresariales, comprometiendo que nuestra acción sindical se encamina a garantizar que en toda la organización del trabajo se cumplen las siguientes condiciones, para ser una Empresa Socialmente Responsable:

1.2.1. EMPLEO, CADENA PRODUCTIVA Y GRUPO DE EMPRESAS

Se estudiará la calidad del empleo en la empresa, así como en toda su cadena productiva, incluyendo las empresas que se ubiquen en el extranjero y que dependen de la empresa matriz. Los parámetros a valorar serán:

a) Empleo directo en la empresa

- Existencia de sistemas de selección de personal en la empresa, aclarando si son objetivos, transparentes, universales y no discriminatorios por razón de sexo, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas y afiliación sindical.
- Publicidad de las vacantes de plazas internas o externas.
- Calidad del empleo de la plantilla: empleo indefinido y empleo temporal.
- Semejanzas o diferencias en la calidad del empleo por áreas, departamentos y colectivos de plantilla.
- Grado de cumplimiento de los porcentajes legales de contratación de personas con discapacidad.

b) Empleo en el grupo de empresas

- Conformación de las plantillas del grupo: selección (aplicando los mismos criterios que en el empleo directo), intercambios de plantilla entre empresas del grupo, cláusulas de retorno.
- Existencia de cesión ilegal.
- Grado de información acerca de las políticas de empleo en el Grupo, así como de la composición del mismo, por actividades y sectores y de las iniciativas de compra o constitución de nuevas empresas en el grupo.
- Grado de cumplimiento de la normativa laboral vigente en cada país por parte de las empresas del grupo ubicadas en el extranjero, en todo lo relacionado con el acceso al empleo y la calidad del mismo.

c) Subcontratación

- Las actividades que se subcontratan: actividades principales, secundarias o de servicios.
- Existencia de cesión ilegal, teniendo en cuenta las relaciones de dependencia o autonomía de mando del personal subcontratado.
- Condiciones laborales y contractuales de las personas de empresas subcontratadas.
- Posibilidad de utilización homogénea de servicios entre personal propio y subcontratado.

1.2.2. DESARROLLO PERSONAL SOSTENIBLE

Se estudiará el grado de cumplimiento de las obligaciones pactadas en relación a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la Empresa, Política Retributiva, Carrera Profesional, Jornada y Formación.

a) Igualdad de Oportunidades

- Grado de cumplimiento de la Igualdad de Oportunidades en la empresa.
- Grado de integración de la Igualdad de Oportunidades en la cultura y estrategia de la empresa.

b) Política retributiva

- Equidad retributiva desde el punto de vista de género.
- Existencia de políticas globales de participación en beneficios de la plantilla del Grupo de Empresas.
- Distribución salarial: peso de la retribución acordada en negociación colectiva, dentro de la retribución total.
- Origen de la retribución extraconvenio: prolongación jornada, objetivos, competencias, desempeño.
- Distribución de incentivos: universalidad, transparencia, objetividad.
- Existencia o no de incentivos vinculados a inversiones socialmente responsables.

c) Carrera profesional

- Igualdad de Oportunidades en la promoción y carrera profesional.
- Igualdad de Oportunidades en las diferentes áreas de actividad de la empresa.
- Existencia de diferencias entre el personal nativo e inmigrante.
- Diseño de carrera profesional como un proceso continuo, estructurado, universal y no discriminatorio.
- Comprobar que el desarrollo profesional concilia los intereses personales y las necesidades de empresa.
- Valora la experiencia y añade nuevas competencias, de cara al futuro.
- Posibilidad de desarrollo profesional compatible con actuaciones individuales socialmente responsables.

d) Jornada

- La empresa permite la conciliación de la vida personal y familiar.
- La Empresa respeta los acuerdos colectivos relativos a jornada y horarios.

e) Formación

- Comprobar que toda la plantilla y todos los grupos profesionales, tienen posibilidad de formación continua como elemento de mejora de la empleabilidad y promoción.
- Comprobar que la acción formativa de la empresa se dirige a mejorar las competencias profesionales.
- Comprobar la certificación de la formación impartida así como la homologación de la misma: homologación externa y reconocimiento interno o externo como diplomas, certificados…).

1.2.3. SALUD LABORAL

Se estudiará el grado de cumplimiento de las obligaciones legales o pactadas, en relación a la Protección y Vigilancia de la Salud, de los trabajadores de la Empresa, incluyendo toda la cadena productiva (grupo y subcontratas), en todos los aspectos, físicos o psíquicos.

a) Accesibilidad

- Eliminación de barreras arquitectónicas.
- Adaptación del puesto de trabajo a personas discapacitadas y mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia.

b) Movilidad sostenible

- Transporte colectivo o público al centro de trabajo, con menor coste y defensa del medioambiente.

c) Políticas de salud y seguridad

- Garantizar la prevención de riesgos y la vigilancia de la salud, también desde la perspectiva de género.

d) Condiciones ambientales

- Garantizar un buen clima de trabajo: calidad del aire, luz y sonido.
- Prevención de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

e) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

- Establecer un catálogo de enfermedades profesionales del sector servicios: músculo-esqueléticas, psicosociales y respiratorias.

f) Organismos de control:

- Mutuas- coordinación con el CESS (Comité Estatal de Seguridad y Salud).

g) Memoria del Servicio de Prevención

- Análisis detallado.
- Balance del estado de la prevención y la vigilancia de la salud en la empresa.
- Fijación de objetivos a conseguir.

1.2.4. RELACIONES LABORALES

- Evaluar el marco de relaciones laborales en la empresa y en su cadena de producción, valorando el grado de reconocimiento del Sindicato como interlocutor legítimo y el grado de cumplimiento de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva.
- Valorar la existencia de derecho a la negociación colectiva, tanto en la casa matriz como en todas las empresas del grupo y el resto de la cadena de producción, incluidas las ubicadas en terceros países.
- Evaluar el clima laboral, midiendo el grado de satisfacción laboral del personal.
- Evaluar el grado de cumplimiento del derecho de libre sindicación en las empresas que participan en la cadena productiva, incluidas las ubicadas en terceros países.
- Evaluar el grado de extensión de los derechos sindicales en toda la cadena de producción.
- Participación de la representación sindical en la elaboración de las memorias de RSE.

2. EL VALOR DE LA R.S.E. ANÁLISIS DEL VALOR DE MERCADO DE LA R.S.E. CÓDIGOS ÉTICOS

2.1. VALOR DE LA RSE

Tradicionalmente, se ha venido entendiendo que la principal función de una empresa consiste en crear valor a través de la producción de bienes y servicios, y así generar beneficios para sus propietarios y accionistas.

Desde COMFIA-CCOO, entendemos que a este modelo le falta una cuestión indispensable: que genere bienestar para la sociedad en su conjunto. Para ello, hemos definido el concepto de R.S.E. como la obligación inherente a cada entidad de rendir cuentas sobre la forma en que su actividad impacta en las dimensiones ambientales, económicas y sociales de su entorno, y de asegurar que este impacto genere beneficios equitativos y sostenibles, y ningún daño, a todas las partes interesadas.

Así pues, las empresas deben ser conscientes de que pueden contribuir al desarrollo sostenible, manteniendo sus tasas de crecimiento y competitividad, al tiempo que garantizan el respeto a los derechos humanos y la protección del medio ambiente y fomentan la responsabilidad social.

Cada vez más, la sociedad tiende a identificar el concepto de Sostenibilidad de la empresa o Responsabilidad Social de la Empresa, con la buena gestión empresarial, orientada a futuro y centrada en la creación de valor a largo plazo. También son cada vez más las empresas dispuestas a asumir plenamente su Responsabilidad Social, conscientes de que en la economía actual, la legitimidad para poder operar ha de venir concedida por todos los grupos de interés.

En España estamos aún empezando a considerar estos temas, por lo que es indispensable orientar decididamente la acción sindical de COMFIA-CCOO a conseguir que las empresas enfoquen sus actuaciones dentro del concepto de RSE, e incorporen a sus estrategias corporativas activos como la reputación social, el capital intelectual y la mejora de sus procesos relacionados con el medio ambiente.

COMFIA-CCOO impulsará y garantizará la implantación y el desarrollo de las medidas de Responsabilidad Social en la Empresa, como agente necesario en la gestión de la misma.

Igualmente, COMFIA-CCOO garantizará una adecuada evaluación de la gestión empresarial de la RSE, desarrollando los instrumentos adecuados para ello, ya

que sus resultados serán un punto de referencia para decidir actuaciones futuras, y para detectar situaciones que deben ser incorporadas a un proceso de diálogo con la empresa.

2.2. ANÁLISIS DEL VALOR DE MERCADO DE LA RSE

La RSE actúa de forma positiva, a través de su efecto sobre los diferentes grupos de interés en los distintos ámbitos sobre los que incide. Estos son:

a) Actividad comercial y consumo.

- Protección y fortalecimiento de imagen, reputación social, y marca.
- Detección de nichos de mercado que permitan atraer y retener a nuevos consumidores.
- Atracción de consumidores sensibilizados ante la RSE.
- Apoyo a la educación, en una cultura de consumo responsable.
- Fortalecimiento de la lealtad del consumidor hacia la marca del producto o servicio.

b) Medioambiental.

- Aumento del rendimiento económico y financiero a largo plazo.
- Reducción de los costes de producción a través de prácticas respetuosas con el medio ambiente, como el control de desechos y eficiencia en el uso de la energía, entre otros.
- Mejor calidad de productos, reduciendo el impacto medioambiental y mejorando sus cualidades para el consumidor.
- Estimulación de la innovación y la competitividad hacia la creación y diseño de nuevos productos, servicios y procesos ambientalmente respetuosos.
- Mejora de la reputación social e imagen de la marca.

c) Derechos humanos.

- Protección de los activos intangibles de la empresa como son los recursos humanos, propiedad intelectual, marca y reputación social.
- Cumplimiento y respeto de leyes nacionales e internacionales en todos los países en los que opera, obteniendo, por tanto la licencia para operar por parte de todos los grupos de interés.
- Evitar las sanciones comerciales, campañas negativas y boicots.
- Mejora del bienestar en la comunidad donde opera, elevando el nivel de vida y por tanto reduciendo la brecha entre ricos y pobres.

d) Condiciones Laborales.

- Mejora del compromiso de los trabajadores y las trabajadoras con la empresa, con el consiguiente aumento de la productividad, rendimiento y retención del personal, en un mercado laboral cada vez más competitivo.

- Reducción de costes operacionales.
- Disminución de bajas laborales y absentismo.
- Aumento de la capacidad de atraer y retener el talento.
- Mejora de la reputación social de la empresa no sólo ante los empleados, sino también ante clientes y proveedores.

e) Inversión social comunitaria.

Las actuaciones en materia de RSE, que implican un compromiso ante la sociedad en la que opera la empresa, generan beneficios:

- A largo plazo, derivados de mejores relaciones con la comunidad, mejor imagen y atracción de nuevos consumidores e inversores.
- A corto plazo, derivados básicamente de incentivos fiscales.

f) Beneficio accionarial.

Una gestión empresarial que, además de tener en cuenta la eficiencia económica, incorpora criterios de sostenibilidad social y medioambiental, genera beneficios para los accionistas en el largo plazo:

- Atrae y retiene socios e inversores de calidad, disminuyendo los costes de capital e incrementando el valor de sus acciones.
- Permite acceder a los fondos de inversión y de pensiones éticos.
- Reduce riesgos, debido a las buenas prácticas de negocio.

g) Ética corporativa.

- Brinda una ventaja competitiva por su posicionamiento fiable.
- Aumenta el rendimiento financiero de la empresa.
- Integra los valores corporativos, mejorando la imagen ante los grupos de interés.
- Disminuye las probabilidades de sufrir demandas legales.

Conclusiones

- Actuar de acuerdo a los parámetros de la RSE, genera valor para las empresas, haciéndolas más rentables.
- Debemos utilizar todos los mecanismos a nuestro alcance, para intervenir en el proceso: negociación colectiva, negociación en la empresa, órganos de gobierno; comisiones de control de planes y fondos.
- COMFIA-CCOO garantizará una evaluación de la gestión de la RSE en la empresa, desarrollando los instrumentos adecuados.

2.3. CÓDIGO ÉTICO

2.3.1. Los Códigos Internos de Responsabilidad Social.

Son códigos de conducta que cada empresa individualmente diseña y pone en marcha.

Es muy importante que COMFIA-CCOO, a través de sus aportaciones, participe en el proceso de diseño y seguimiento de los Códigos Éticos.

Para que dichos códigos sean eficaces en el ámbito interno, entendiendo eficacia como la capacidad del código para fomentar un comportamiento ético por parte de los empleados, deben darse varias condiciones:

- Un proceso de análisis y reflexión, con la participación del Sindicato como representante de la plantilla, en el que se discuta sobre los conflictos de intereses y la conducta ética.
- La garantía de que el código tiene la adecuada difusión entre todas las personas implicadas, asegurando su correcta comprensión e interpretación.
- La creación de un Comisión de Seguimiento que asegure la posibilidad de evaluar periódicamente el cumplimiento del código.
- El establecimiento de mecanismos correctores en caso de incumplimiento.

2.3.2. El Principio de Responsabilidad

Las personas con funciones directivas y con responsabilidad en la gestión de equipos constituyen un colectivo especialmente sensible a la RSE, puesto que con sus decisiones influyen en las condiciones de trabajo, en los consumidores, en el medio ambiente...

Debemos orientar nuestra acción sindical para garantizar que estas personas puedan actuar de acuerdo a las directrices emanadas del Principio de Responsabilidad, en virtud del cual “se espera que cada persona actúe de manera responsable con respecto al género humano” (3ª Conferencia UNI Profesionales, año 2008).

El reconocimiento de este principio como máxima de actuación individual, es un paso adelante hacia la responsabilidad ecológica, el desarrollo tecnológico socialmente tolerable, y los valores éticos en la vida económica.

Pero, actuar conforme a estas exigencias, supone mucho valor de las personas, porque el hecho de dar a conocer situaciones de sus empresas que consideran contrarias a estos planteamientos, o negarse a efectuar determinados cometidos, les pone en una situación de claro riesgo personal.

2.3.3. Código sobre la responsabilidad profesional, social y ética de los cuadros y profesionales.

Como miembros de pleno derecho del Comité Profesionales de la UNI, COMFIA-CCOO, está participando en su desarrollo, ya que las organizaciones afiliadas a la UNI representan una gran variedad de cuadros, empleados por multinacionales con actividades en numerosos países del mundo y, por ello, se pueden encontrar trabajando en condiciones culturales, económicas y sociales diferentes, sometidos a legislaciones, estatutos y reglamentos distintos.

Sus disposiciones constituyen las normas que se espera que cumplan los profesionales afiliados en el desempeño de su cometido, y consta de los siguientes artículos que reproducimos literalmente:

- ***Art. 1 General**. En el desempeño de sus actividades laborales, los cuadros y los profesionales, no deben limitarse a tomar en cuenta las consideraciones científicas, técnicas y económicas, sino también las consecuencias sociales, ecológicas y éticas de su trabajo.*
- ***Art. 2 Sostenibilidad**. Los cuadros y los profesionales, adoptarán todas las medidas necesarias para mantener sistemas de trabajo viables y evitar peligros que puedan ser causa de muerte, lesiones o mala salud. Así mismo evitarán causar perjuicio a la naturaleza y los bienes por cualquier acto u omisión a consecuencia del cumplimiento de sus cometidos.*
- ***Art. 3 Derechos humanos.** Los cuadros y los profesionales respetarán y defenderán los derechos humanos, incluidos los derechos sindicales.*
- ***Art. 4 Reglamentos y normas.** Los cuadros y los profesionales se familiarizarán con la cultura, los antecedentes económicos y sociales, la legislación y las normas del país en el que trabajen.*
- ***Art. 5 Integridad profesional.** Los cuadros y los profesionales actuarán de manera que no se comprometa ni perjudique, su integridad profesional en el desempeño de su cometido.*
- ***Art. 6 Democracia económica.** Los cuadros y los profesionales apoyarán el proceso democrático en el sector, especialmente la negociación colectiva y el establecimiento de arreglos de participación de los empleados en las empresas.*
- ***Art. 7 Protección de los datos y la vida privada.** Los cuadros y los profesionales garantizarán una protección efectiva de los datos y de la vida privada.*
- ***Art. 8 Información y formación.** Los cuadros y los profesionales tomarán medidas, tanto para mantener, como para desarrollar su competencia y conocimientos profesionales, así como fomentar las posibilidades de educación y formación de sus subordinados.*
- ***Art. 9 Confidencialidad.** Los cuadros y los profesionales no darán a conocer, ni autorizarán la divulgación de información cubierta por el «secreto profesional», que hayan obtenido en el transcurso de sus actividades profesionales y que aún no sea de*

conocimiento público. Sin embargo, los profesionales darán a conocer al público información cuya divulgación vaya en el interés público.

- ***Art. 10 Conflictos morales.*** *Los que informen al público en conformidad de los artículos anteriores, o se nieguen a trabajar con proyectos que violen los artículos anteriores, estarán protegidos contra el despido, y no serán objeto de otros inconvenientes en el lugar del trabajo.*

Conclusión

En una economía globalizada y orientada a consumidores e inversores, los escándalos financieros, los desastres ecológicos, o la injusticia en el comercio y las relaciones de trabajo, han dejado de ser sólo un problema legal.

Hace tiempo que las grandes corporaciones aprendieron que las mayores sanciones que pueden sufrir no son las impuestas por los gobiernos, sino la pérdida de su reputación y de la confianza de los mercados.

En este contexto, la gestión de la responsabilidad social se hace cada vez más relevante, no sólo como parte de la gestión del riesgo o de una política eficaz de relaciones públicas, sino como parte integral de la dirección y la organización de las empresas.

Pero, solamente desde el diálogo con las fuerzas sindicales, con nuestra participación en el diseño y en la elaboración de los Códigos Éticos y, en general, en las políticas de RSE, el sistema gozará de la legitimidad que precisa.

Propuesta de COMFIA-CCOO

Las personas, a título individual, no pueden ser responsables de circunstancias que deben ser configuradas y resueltas por la sociedad en su conjunto.

Entendemos que hay que desarrollar una serie de actuaciones para que el Principio de Responsabilidad vaya teniendo acomodo:

- Proteger y fomentar la acción responsable, haciéndola objeto de negociación colectiva y, en caso de conflicto, proporcionar protección contra el despido o cualquier tipo de represalia.
- Instar la regulación legal de los casos en los que se pueda ejercer la objeción de conciencia en el ámbito laboral o profesional.
- Fomentar el desarrollo de códigos de ética en diversos sectores de la economía.
- Estimular la discusión sobre cuestiones éticas en el mundo del trabajo y organizar foros donde los profesionales puedan intercambiar ideas e información.

3. INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE (ISR). ÍNDICES ÉTICOS. CRITERIOS DE ISR. ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

3.1. ¿QUÉ ES LA ISR?

La Inversión Socialmente Responsable es un sistema o método de inversión en el que se tienen básicamente dos objetivos:

- Obtener una rentabilidad económica y, además, una rentabilidad social, invirtiendo en proyectos ó empresas cuya actividad se entienda que es socialmente responsable.
- Obtener una rentabilidad económica sostenible en el medio y largo plazo, invirtiendo en proyectos ó empresas cuya actividad permita y favorezca un Desarrollo Sostenible, en los tres ámbitos clásicos de desarrollo: medio ambiental, económico y social.

El desarrollo de la inversión socialmente responsable constituye un incentivo y un factor de influencia en el desarrollo de buenas prácticas en materia de responsabilidad social empresarial.

Es creciente el protagonismo de inversores institucionales que gestionan fondos constituidos por capital de los trabajadores y con participación de estos en su definición de objetivos, criterios de actuación, supervisión y control – en España planes de pensiones de empleo y mutualidades de previsión social empresarial –. Este fenómeno se está extendiendo de maneras desigual en todo el mundo.

Igualmente hay diversos fondos de inversión éticos para inversores individuales, aunque su desarrollo y comercialización aún es escaso.

La definición de criterios de inversión socialmente responsable es un proceso laborioso y complejo. En cualquier caso, es un proceso dinámico y es habitual que se realice por etapas.

En una primera fase, ligada a la menor formación y conocimiento de herramientas adecuadas, **suelen utilizarse criterios negativos según los cuales se excluyen empresas** que incumplan unos mínimos, principalmente por su actividad productiva. Criterios habituales son armamento, energía nuclear, industrias contaminantes o destructoras del medio ambiente, etc.

Varios factores deben tenerse en cuenta. En primer lugar, no es tan fácil encontrar criterios comunes, algunos de ellos pueden ser fácilmente aceptados, tales como

la pornografía infantil, empleo de menores en la producción, industria armamentista pura,…, pero otros sin embargo serán motivo de mayor controversia, como la energía nuclear, industria aeroespacial que presta servicios de mantenimiento con usos militares,…

Hay criterios que pueden ser ambiguos. Si se excluyen empresas cuyo beneficio proceda total o parcialmente de la industria armamentística, por ejemplo, y somos restrictivos, podemos dejar fuera a la práctica totalidad de las empresas de algunos sectores (eléctricas, telecomunicaciones,...) Esto supone una renuncia poco aceptable que pone en riesgo la capacidad de diversificar riesgos que debe utilizar cualquier inversor.

Por ello, existe una clara tendencia a la evaluación de criterios tanto negativos como positivos. Estos últimos persiguen favorecer la inversión en empresas que han optado por asumir un papel activo en la gestión de los impactos sociales de su actuación, o bien por otras políticas relacionadas con la responsabilidad social de las empresas.

Si bien se pueden seguir utilizando criterios negativos excluyentes en temas considerados inadmisibles, la decisión de aceptar la empresa como activo de renta variable (o fija) invertible se tomará como resultas de múltiples criterios ponderados en función de la sensibilidad del inversor. Los criterios a observar se engloban en distintos campos genéricos entre los que destacan medioambientales, sociales, gobierno corporativo, derechos humanos y laborales…

Otra variante, con el objeto de amortiguar uno de los inconvenientes anteriormente citados, es utilizar el concepto que los anglosajones definen como "Best in class" es decir para no excluir un sector entero se permite la inversión en "el mejor/los mejores del sector", aunque no llegue/n al mínimo preestablecido por los inversores. Lo anterior con un doble objetivo, permitir la diversificación de la inversión y alentar la mejora del resto de empresas del mismo sector.

Esta fase debe ir acompañada del ejercicio de los derechos políticos y de una actividad denominada "engagement" consistente en dialogar con las empresas para alentar un mejor comportamiento ético.

Uno de los grandes inconvenientes para desarrollar adecuadamente criterios de inversión socialmente responsable es la falta de información/formación.

Para ello, han aparecido diversos agentes en el mercado que suministran herramientas con información sobre la mayoría de las principales empresas de todo el mundo y programas que facilitan el establecimiento de filtros de selección

de criterios positivos y negativos, así como diferentes grados de ponderación de cada uno de ellos. Es por esta vía por la que van transitando los distintos inversores institucionales que pretenden que sus carteras tengan una buena consideración en materia de ISR.

Junto a la necesidad de contar con información suficiente, para lo que las distintas herramientas existentes tienen niveles de calidad distintos en las calificaciones de empresas que presentan, es preciso establecer mecanismos de verificación. Sin embargo, con sus defectos, estas herramientas pueden constituir un buen punto de arranque para la Inversión Socialmente Responsable en España.

En otros países existen inversores institucionales mucho más potentes que, además de utilizar las herramientas mencionadas, cuentan con medios propios para desarrollar esta tarea.

Llegados a este punto, hay que afrontar uno de los principales inconvenientes de los fondos de pensiones de empleo españoles, su reducido tamaño, además de nuestra limitada capacidad contractual. Debido a la pequeña dimensión del sistema en comparación con los fondos anglosajones, holandeses o escandinavos y por la existencia de múltiples fondos de escasa dimensión en si mismos.

Esta situación frena la instauración de sistemas de inversión socialmente responsable en nuestro país, además de suponer un obstáculo al ejercicio de la influencia efectiva de los trabajadores en sus propias instituciones de previsión social complementaria, al dificultar la existencia de representantes suficientemente preparados y coordinados a través de las organizaciones sindicales.

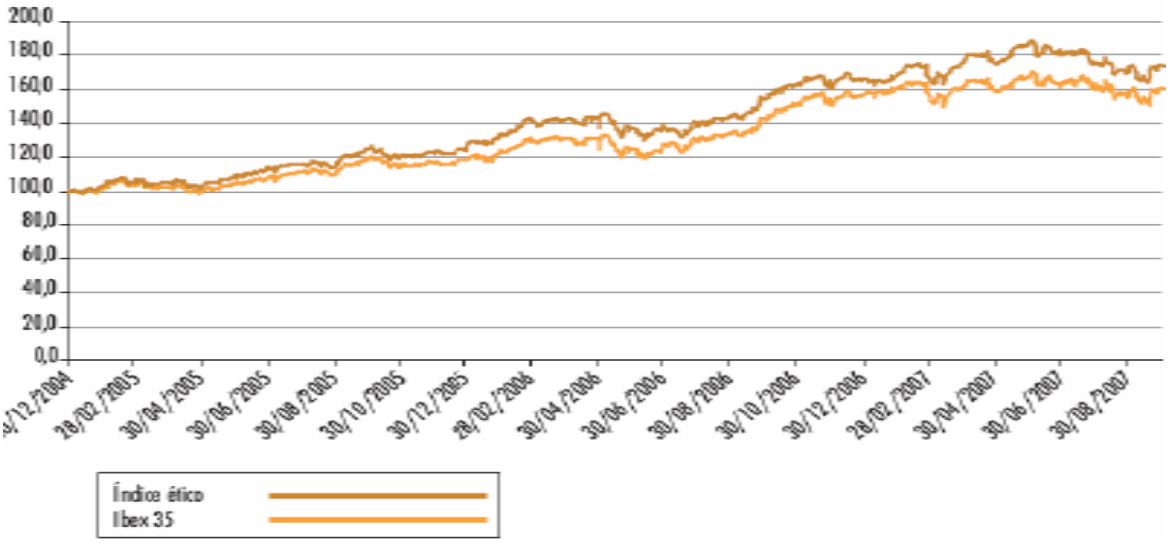
Lo anterior hace que el papel de las comisiones de control de planes de pensiones y juntas directivas de mutualidades de previsión social en el desarrollo de la ISR sea aún muy limitado, estando no obstante en fase de toma de conciencia y crecimiento. El papel de las Entidades Gestoras es relevante en la actualidad y, hasta el momento, se están limitando a invertir en empresas incluidas en índices de sostenibilidad como el FTSE4Good o el Dow Jones Sustainibility. Otra alternativa es invertir a través de fondos éticos. En cualquier caso, tienen el inconveniente de aceptar criterios externos a los del propio fondo.

3.2. ÍNDICES ÉTICOS

Para valorar la rentabilidad de Empresas socialmente responsables, distintas organizaciones sociales han elaborado diferentes Índices Éticos, con características comunes:

- Universo de análisis vinculado a un índice tradicional (“benchmark”).

- Número variable de empresas (tiende a ser superior a 100).
- Criterios de exclusión por actividad.
- Presencia de empresas españolas (19 en 5 índices distintos).



Analizando comparativamente la Rentabilidad Financiera de los fondos ISR en España, respecto a los convencionales, observamos lo siguiente:

- La rentabilidad depende de las inversiones que se escojan, y de la gestión que se haga de la cartera.
- La estructura de los fondos ISR, es la misma que la de los convencionales.
- Su elemento diferenciador, radica en la selección de la cartera de inversión, conforme a criterios, no solo de rentabilidad económica, sino también de carácter social y medioambiental.
- Los fondos ISR son tan rentables como los fondos convencionales e incluso, en ocasiones, más rentables que éstos últimos.
- El análisis de la rentabilidad de los fondos ISR en España, muestran unos resultados consistentes con las investigaciones realizadas en la misma línea en otros países. (Fuente: Rosario Balaguer y Laura Albareda, profesoras Universidad)

3.3. ¡CRITERIOS DE INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE (ISR)

En COMFIA-CCOO entendemos que la mayor responsabilidad social de los sectores financieros es la Inversión Socialmente Responsable. Y es a su vez el mayor reto y oportunidad La falta de inversión con criterios sociales y medioambientales ha configurado una globalización poco equitativa y de escasa calidad. La inclusión de estos criterios y su seguimiento puede precisamente hacer efectiva una globalización de derechos.

Creemos que es el momento oportuno para plantear la inclusión de criterios sociales y medioambientales en la selección de inversiones.

Creemos que la inclusión de estos criterios juega un papel fundamental en la aminoración de riesgos. El control de riesgos debe incluir necesariamente cuestiones sociales y medioambientales. También esto reafirma la idea de que la RSE se enmarca en un proceso de calidad total.

Creemos en la RSE no sólo por una cuestión ética o solidaria. En COMFIA-CCOO estamos convencidos de que la RSE es "una herramienta de gestión, una medida de prudencia y una exigencia de justicia" [1] .

Pero la RSE es también un jugoso mercado para precisamente algunos de los actores que nos han llevado a la actual situación. Ante esto, creemos que debemos participar activamente para asegurar la veracidad de este proceso de calidad, que por otra parte, carecerá de credibilidad sin nuestra participación.

Desde COMFIA–CCOO desarrollaremos estos criterios sociales y medioambientales, estableciendo los criterios mínimos a plantear en cualquier ámbito de la ISR y nuestro posicionamiento como organización sindical ante aquellos criterios que puedan tener distinta interpretación dependiendo del papel o de la orientación del grupo de interés que lo analice.

Estableceremos acuerdos con los grupos de interés con los que compartimos valores (Clientes y asociaciones de consumidores, Accionistas, Ong`s...) para el establecimiento y seguimiento de estos criterios.

3.4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE LOS CRITERIOS DE ISR

3.4.1. Gobierno Corporativo

Nos interesa un buen Gobierno Corporativo. Nos interesa la *sostenibilidad* de la Empresa. Y tenemos ya cierta experiencia en el Gobierno de las Cajas de Ahorro, donde hemos demostrado que nuestra participación garantiza esa estabilidad de la empresa.

Colaboraremos estrechamente con el Área de pensiones Confederal, participando activamente en la elaboración del Índice de Gobierno Corporativo que elaboran desde hace años.

[1] Adela Cortina, Doctora en Filosofía. Directora de ETNOR, Ética en los Negocios y Organizaciones

En consonancia con la alegación que COMFIA-CCOO al Código Unificado de Buen Gobierno de la CNMV [2] , haremos un especial seguimiento al número de mujeres, a la existencia de Comisiones delegadas de RSE , y al compromiso en esta materia en los Consejos de Administración, así como a la transparencia en as remuneraciones de Consejo y la Alta Dirección. Insistimos en que Equidad y Transparencia tiene una repercusión directa en el clima laboral, en la credibilidad de la empresa, y por tanto en la productividad y en la competitividad.

3.4.2. Fondos de Pensiones (previsión social complementaria).

Frente a la realidad de cualquier producto financiero individual, en el que la entidad financiera desarrolla y define los criterios del producto y lo oferta, limitándose los consumidores a adquirirlo o no, en los sistemas de pensiones complementarias de empleo, es labor de los representantes de los partícipes y del promotor desarrollar el sistema ético sobre el que se va a basar los criterios de selección del universo invertible.

La inclusión de criterios sociales y medioambientales es algo ya obligado en los espacios en los que el Sindicato tiene capacidad de gobierno efectivo. Tal es el caso de nuestros fondos de pensiones.

Nuestro primer objetivo en este ámbito será de incluir estos criterios, con especial atención a criterios laborales, en la selección de inversiones, así como una mayor participación en los programas de activismo accionarial confederales.

Haremos un especial seguimiento al volumen y a la calidad de la ISR en los planes de pensiones, mediante la comprobación de:

- Existencia de ideario ético
- Existencia de comité ético
- Participación sindical en dicho comité
- Tratamiento de indicadores laborales en el ideario y en el comité.

Crearemos un grupo de trabajo para la elaboración de estos idearios, así como para el establecimiento de unos criterios mínimos (a incluir en todos nuestros fondos) de inclusión o exclusión de empresas en las carteras de los fondos.

La vinculación de las carteras a índices de sostenibilidad ya existentes y la suscripción de pactos o principios globales de RSE (Principios de Inversión Socialmente Responsable de Naciones Unidas, Principios de Ecuador.) puede ayudar en este sentido, por lo que tendremos que hacer un seguimiento continuo de su validez y aplicación efectiva. Para ello participaremos activamente en el

[2] Puede verse en la página web de la propia CNMV: http://www.cnmv.es/cnmvdia/decetes/BGSC/CCOO.pdf

grupo de trabajo existente en la Confederación Sindical Internacional (CSI) para estos temas, el CWC [3]

3.4.3. Productos y Servicios

El sindicato no se mantendrá neutral en la calidad social de los productos y servicios de nuestras empresas. Creemos que de esta calidad social, y de la manera de comercializarlos (con especial referencia a la publicidad responsable) también depende en gran medida el clima laboral y el bienestar de los trabajadores.

Por tanto desde Comfía impulsaremos la comercialización, participando también en el control de su calidad social de estos productos, entre los que podemos citar:

- Microcréditos
- Fondos de Inversión Responsables
- Depósitos y activos con componentes sociales
- Remesas a países en desarrollo
- Transferencias a países en desarrollo
- Otros productos con impacto social (microseguros, comercio justo...)

[3] El Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC) agrupa a representantes del movimiento sindical internacional para compartir información y desarrollar estrategias encaminadas a una acción conjunta en el campo del capital de los trabajadores, incluyendo áreas como formación, gobernabilidad de las corporaciones y del mercado financiero, activismo de los accionistas e inversiones

4. LAS MEMORIAS DE R.S.E. ANÁLISIS DE MEMORIAS. APLICACIÓN DE INDICADORES G.R.I.

4.1. LAS MEMORIAS DE R.S.E.

Las memorias de RSE o memorias de sostenibilidad deben ser el fiel reflejo de la aportación de la empresa al desarrollo sostenible concretada en indicadores que demuestren sus impactos, positivos y negativos en una triple dimensión: económica, social y medioambiental.

Una parte muy importante de estos indicadores tratan directamente de los derechos de los trabajadores y trabajadoras: igualdad y conciliación, salud laboral, movilidad sostenible, equidad salarial, calidad en el empleo; y otros nos afectan indirectamente.

El movimiento sindical siempre ha defendido la idea del Balance Social. Que algunas empresas no estén siguiendo estas pautas, sino que utilicen la memoria como un elemento defensivo, como un instrumento de márketing, no invalida nuestro objetivo.

Desde COMFIA-CCOO impulsaremos su elaboración y propugnamos que las memorias de RSE:

- Deben estar basadas en la rendición de cuentas, y no en el márketing. Debemos evitar que la RSE se convierta en patrimonio de consultoras, certificadoras y auditoras (que pueden tener su papel, pero esta vez no en solitario).
- La elaboración de las Memorias de RSE debe significar un proceso de diálogo con la empresa, y debe conformarse como instrumento para un proceso de calidad y mejora continua.
- Las indicadores incluidos en las memorias deben contemplar, más allá de las palabras, toda la cadena productiva de la empresa (proveedores, subcontratas y empresas del grupo).
- Deben ser el resultado de un necesaria transparencia y Buen Gobierno Corporativo, que en si ya es son parte de nuestros objetivos.

4.2. ANÁLISIS DE LAS MEMORIAS DE R.S.E.

La validez y la credibilidad de los sistemas e iniciativas de RSE están basados en la participación de las partes interesadas y queda claro que los sindicatos, como representantes legales de los trabajadores, somos un importante grupo de interés. Quizás el más importante (al menos, el que está presente en todas las empresas)

y que además puede jugar un papel clave en el equilibrio de los distintos (actores, factores, indicadores, intereses) que están en juego el sistema de evaluación de la RSE. Esto se refuerza por tener el sindicato un canal de comunicación permanente con la empresa.

Los sindicatos, por tanto, y así lo contemplamos en COMFIA-CCOO, estamos obligados a participar en estos procesos: se trata de cuestiones que nos afectan directamente.

Por lo tanto, COMFIA-CCOO trataremos de garantizar una evaluación de la gestión de la RSE en la empresa, analizando desde el punto de vista sindical, indicadores de actuación de las empresas, que ponen en valor nuestra acción sindical por los logros conseguidos en la mejora de las condiciones laborales, económicas y sociales; y que están directamente relacionados con los criterios que marcamos para calificar a las empresas como socialmente responsables. Estos indicadores que desarrollamos (Indicadores RSE COMFIA-CCOO) se relacionan en anexo adjunto, relacionados con los indicadores GRI correspondientes.

Pero un análisis de memorias de RSE por parte de cada uno de los posibles grupos de interés de forma separada puede dar lugar a situaciones no deseadas.
Un análisis conjunto tiene las siguientes ventajas:

- Credibilidad social. En un tiempo en el que impera la desconfianza.
- Disminuiría el peligro de "justificación ética" que a veces se da cuando un grupo de interés es claramente favorecido por una empresa.
- Facilitaría el diálogo con la empresa, al estar previamente seleccionado los objetivos comunes a los distintos grupos.
- Por la misma razón, la empresa debe aceptar con mayor facilidad las reivindicaciones o propuestas de un bloque unitario de partes interesadas.

Sobre la conveniencia de acuerdos con distintos grupos de interés (para indicadores que estén más allá de lo laboral, pero que siempre al final tienen un impacto en lo laboral):

- Grupos relacionados con Medio ambiente. Es un aspecto que está al final íntimamente unido a salud laboral. Las cuestiones medioambientales tienen un importante impacto en la organización del trabajo, e incluso en algunas empresas, en su propia viabilidad
- Clientes: Organizaciones de consumidores. Superada la tradicional concepción de que sindicatos y asociaciones de consumidores tienen intereses contrarios (en principio parecía que a las organizaciones de consumidores sólo les interesaba un buen precio, y que a los trabajadores no les importaba un precio alto, mientras el nivel salarial y la creación de empleo fuera al alza), reforzamos la idea de que tanto a consumidores como a trabajadores nos interesa un buen

servicio y a un precio justo. Lo contrario significa a fin de cuentas mal clima laboral y mayor riesgo reputacional.

- Accionistas. De forma similar, los accionistas comienzan a comprobar que tampoco les interesa un dividendo a cualquier coste social y medioambiental (incluimos temas laborales). Ya no sólo por cuestiones éticas o morales, sino porque la tendencia (que impulsamos) es que la viabilidad de las empresas estén basadas en la idea del desarrollo sostenible.
- ONG. Puesto que asumimos cada vez con mas fuerza la defensa e integración de inmigrantes, discapacitados y colectivos desfavorecidos en las empresas. Y al mismo tiempo defendemos la aplicación efectiva de los Derechos Humanos en las inversiones y en toda la cadena productiva. Además, las propias ONG`s están teniendo un importante papel como propios accionistas.

Por tanto desde COMFIA potenciaremos acuerdos entre grupos de interés representativos de la sociedad civil organizada y con intereses legítimos en la empresa para realizar evaluaciones conjuntas de las memorias de RSE.

4.3. APLICACIÓN DE INDICADORES MODELO G.R.I.

Se hace necesario reforzar el conocimiento de las memorias de RSE que elaboran casi todas las grandes empresas de nuestra federación, destacando especialmente las del sector financiero. Todas las memorias emitidas siguen un mismo modelo: el GRI (Global Reporting Iniciative – Iniciativa de Reporte Global).

El GRI parte de una iniciativa de la Agencia de Naciones Unidas para el Medio Ambiente del año 1997.

Utilizar y conocer este modelo posibilita un mejor diálogo con las empresas, ya que utilizaríamos el mismo lenguaje.

Los indicadores del GRI son también espacios para dar nuestra opinión sobre la realidad en nuestras empresas, y son el elemento de diálogo y participación de un proceso de calidad y mejora continua (en algunos de ellos podemos ser pioneros en su reivindicación y participación mediante propuestas constructivas: **en relación directa con este criterio desarrollamos los Indicadores RSE COMFIA-CCOO**).

El modelo contempla indicadores numéricos y descriptivos, y está basado en la inclusividad, relevancia y comparabilidad.

- GRI es el modelo finalmente aceptado por todas las grandes empresas a nivel mundial.
- GRI sigue un proceso participativo, que incluye a actores de la sociedad civil y sindicatos

- GRI es el modelo también aceptado por los procesos institucionales realizados en los últimos años (Subcomisión RSE del Congreso, Foro de Expertos y Diálogo Social), que han culminado con la creación del Consejo Nacional de RSE
- GRI es un modelo dinámico, que se renueva cada varios años (la última versión del modelo general -G3- es del año 2006). Existen suplementos sectoriales en los que se incluyen indicadores específicos para cada sector.

Desde COMFIA haremos uso de la posibilidad de proponer las modificaciones del modelo que consideremos oportunas.

4.4. RELACIÓN DE LOS INDICADORES G.R.I. CON LOS INDICADORES COMFIA-CCOO

A partir del análisis de los indicadores del GRI, la comparación con los indicadores de nuestras áreas de acción sindical (**Indicadores RSE COMFIA-CCOO**) y la de las otras partes interesadas se compondrá nuestro ya mencionado Índice Ético (de RSE o de Sostenibilidad)

INDICADORES R.S.E. COMFÍA-CCOO A CONTEMPLAR EN LAS MEMORIAS GRI			La relación completa y descripción de los indicadores GRI y su suplemento para el sector fiananciero puede encontrase en: **http://blog.comfia.org/rse** También ahí están las guías de elaboración	
ASPECTOS	**INDICADORES RSE COMFÍA**	**FUENTES DE INFORMACIÓN**	**Indicadores del GRI y Suplemento para el sector financiero en los que se deben tratar nuestros indicadores**	
1 Empleo y Cadena Productiva			**INDICADORES DEL GRI RELACIONADOS**	
Empleo Directo en Empresa	§ Existencia de Sistemas de selección: interno/externo. § Ratios de plantilla en contratación indefinida y temporal. o Comparación con el sector. o Comparación con el mercado laboral español. § Política y planificación de conversión empleo indefinido. o Hay acuerdos. o Qué práctica existe. o Por concatenación. § Existencia de diferencias calidad empleo por colectivos. o Por Género o Por Grupo profesional. § Índices de rotación empleo indefinido y empleo temporal. § Porcentaje de personal con discapacidad.	§ Información pública: interna y externa. Intranet, publicaciones. § Información legal RLT. § Censos plantilla, información contratación, TC2's. § Acuerdos colectivos: sectoriales, empresa. § Inspección de Trabajo.	**INT1** **LA1** **INT2** **LA3** **INT2** **INT7**	Política de RSC en el seno de la de RRHH: igualdad, libertad de asociación, formación, despidos, salud laboral, etc.) **Desglose** del colectivo de trabajadores **por tipo de empleo, por contrato** y por región. Rotación de empleados y creación de empleo Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal. Rotación de empleados y creación de empleo Perfil de empleados (género, **discapacidad**, etc)
Empleo Grupo de Empresa	§ Existencia de política de empleo del grupo y áreas/departamentos comunes, centralizados: o Área de RRHH común o Interlocución única. § Existencia de cesiones de personal entre empresas. o Acuerdos de traspaso de personal. o Cesión ilegal. § Se aplican convenios colectivos o acuerdos laborales en las empresas § Indicadores de empleo (Indicadores Comfía en Empresa Matriz/principal). § Nivel de sindicalización de las empresas grupo.	§ Organigrama grupo accionarial. § Memorias económicas. § Información legal RLT's distintas empresas grupo. § Información corporativa interna y externa: Publicaciones, páginas web, intranet. § Censos plantillas, información contratación y subcontratación, TC2's. § Convenios Colectivos sectoriales y de empresa, acuerdos colectivos.	**3.8** **3.6** **LA2** **LA4**	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas Cobertura de la memoria (p. Ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores). Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por edad, sexo y región. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio
Subcontratación	§ Existencia de información sobre subcontratación: LIBRO REGISTRO. § Existencia de información sobre trabajos y servicios subcontratados: contratos mercantiles. § Existencia Protocolos de contratación de proveedores (definir) § Existencia de normas de igualdad de acceso a servicios sociales. § Existencia de acuerdos de segregación y/o outsurcing § Se aplican convenios colectivos o acuerdos laborales en las empresas. § Niveles de sindicalización de las empresas subcontratadas. § Indicadores de empleo (Indicadores Comfía en Empresa Matriz/principal).	§ Información legal RLT's empresa principal y subcontratas. § Censos plantillas, copias básicas contratos. § Información contratos mercantiles. § Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos. § Ofertas públicas de contratación de servicios.	**SUP1** **3.6** **LA4**	Seguimiento de los principales proveedores (seguimiento de sus condiciones laborales y sociales) Cobertura de la memoria (p. Ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores). Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

INDICADORES R.S.E. COMFÍA-CCOO A CONTEMPLAR EN LAS MEMORIAS GRI			La relación completa y descripción de los indicadores GRI y su suplemento para el sector fiananciero puede encontrase en: **http://blog.comfia.org/rse** También ahí están las guías de elaboración	
ASPECTOS	**INDICADORES RSE COMFÍA**	**FUENTES DE INFORMACIÓN**	**Indicadores del GRI y Suplemento para el sector financiero en los que se deben tratar nuestros indicadores**	
2 Desarrollo Personal Sostenible			**INDICADORES DEL GRI RELACIONADOS**	
Igualdad de Oportunidades	Existencia de Planes de Igualdad negociados con la representación sindical	Intranet empresa	**LA2**	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, **sexo** y región.
		Acuerdos sindicales	**INT7**	**Perfil de empleados (género, discapacidad, etc)**
Salario	Existencia o no de estudios de retribución, para detectar brecha salarial, hombres-mujeres	Valoración puestos trabajo	**INT6**	**Ratio salarial hombres/mujeres**
	El salario depende de la adscripción a las diversas actividades de la empresa	Documentación interna sobre criterios distribución de incentivos	**HR4**	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.
	Existe un sistema de Retribución variable para toda la plantilla **(universalidad**)	Censo salarial		
	El sistema de Retribución Variable es conocido por toda la plantilla **(transparencia**)	Acuerdos	**INT4**	Remuneración de Alta Dirección y Consejo de Administración
			EC1	**Valor económico directo generado y distribuido**, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos. *(también* ***SOC2)***
	El sistema de Retribución Variable, responde a objetivos cuantificables	Productos y servicios de la empresa		
	Acuerdos de regulación sobre salario variable **(negociado** con representación sindical)		**4.5**	Vínculo entre la **retribución de los miembros** del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización **(incluido su desempeño social y ambiental**).
	% de la masa salarial variable dedicada a inversiones socialmente responsables		**INT5**	**Remuneración variable (Bonus) vinculada a la sostenibilidad (!)**
Carrera profesional	Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad	Censo de la empresa	**LA1**	**Desglose** del colectivo de trabajadores **por tipo de empleo, por contrato** y por región.
	Existencia de un Plan de carrera profesional	Copias básicas contratos	**EC5**	Rango de las **relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo** local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas .
	La plantilla conoce el Plan de carrera profesional(transparencia)	TC2		
	El diseño de carrera profesional ha sido acordado con representación sindical	Intranet de la empresa		
	Competencias profesionales-sistema nacional de cualificaciones	Revistas e información corporativa	**LA12**	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.
	Existencia de acciones positivas a favor de las mujeres en el diseño de carrera profesional	Anuncios de ofertas de trabajo		
		Convocatoria de anuncios internos		
		Plan de Igualdad		
Jornada	Jornada máxima anual de la empresa	Convenio colectivo		
	Existencia de acuerdo de jornada	Plan de igualdad		
	Existencia de crédito horario para conciliar vida familiar y laboral	Acuerdo acerca de jornada		
	Jornada flexible para conciliar vida familiar y laboral			
	Existencia de prolongación de jornada			

INDICADORES R.S.E. COMFÍA-CCOO A CONTEMPLAR EN LAS MEMORIAS GRI			La relación completa y descripción de los indicadores GRI y su suplemento para el sector fiananciero puede encontrase en: **http://blog.comfia.org/rse** También ahí están las guías de elaboración	
ASPECTOS	**INDICADORES RSE COMFÍA**	**FUENTES DE INFORMACIÓN**	**Indicadores del GRI y Suplemento para el sector financiero en los que se deben tratar nuestros indicadores**	
Formación	Existencia o no de cursos de formación	Comisión de formación en la empresa	**LA10**	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.
	Nº trabajadores formados: hombres/mujeres, % trabajadores formados sobre plantilla, nº trabajadores que repiten formación respecto al año precedente por género	Comisiones partidarias sectoriales	**LA11**	Programas de gestión de habilidades y de formación continúa que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.
	Horas de formación totales, media por género, y formativa (presencial, distancia, mixta, teleformación/on line)	Informes plan de formación departamento RRHH		
	Contenido de la formación agrupado por áreas temáticas o competencias: puestos, areas funcionales	Intranet de la empresa		
	Perfil demográfico participantes: género, edad, nivel de estudios	Participación formación sectorial		
	Perfila laboral de los participantes. Categoría profesional, area funcional, puestos	Indice de rotación plantillas		
Sensibilidad externa e interna	Publicidad o no en la intranet de la empresa	Plan de igualdad de oportunidades de la Empresa	**PR6**	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.
	Publicidad no sexista	Documentación institucional	**PR7**	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las **comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad**, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.
	Campañas acerca de la I.O, integración emigrantes, en lo externo e interno	Artículos prensa		
	Obra social	Memoria RSC		
		Documentación relativa a los procedimientos utilizados para la comunicación dentro y fuera de la empresa		
		Copias de la documentación general utilizada (tarjetas de visita, letreros, comunicados...)		
		Anuncios TV, radio, prensa		

INDICADORES R.S.E. COMFÍA-CCOO A CONTEMPLAR EN LAS MEMORIAS GRI			La relación completa y descripción de los indicadores GRI y su suplemento para el sector fiananciero puede encontrase en: **http://blog.comfia.org/rse** También ahí están las guías de elaboración	
ASPECTOS	**INDICADORES RSE COMFÍA**	**FUENTES DE INFORMACIÓN**	**Indicadores del GRI y Suplemento para el sector financiero en los que se deben tratar nuestros indicadores**	
3 Salud laboral			**INDICADORES DEL GRI RELACIONADOS**	
1. Accesibilidad	Rampas de acceso.	Memoria CESS. Plan evaluación riesgos laborales. Planes de evacuación. Estudios de campo.		
	Ergonomía puesto trabajo.			
	Ubicación puestos de trabajo: cercanía salidas emergencia			
2. Movilidad sostenible	Transporte de la empresa.	Acuerdos o convenios colectivos. Mapas transporte público	**EN29**	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del **transporte de personal**.
	Transporte colectivo.			
	Paradas líneas. Frecuencia.			
	Plus transporte.			
3. Políticas de salud y seguridad	¿Existe Plan de evaluación riesgos laborales?.	Memoria CESS. Plan evaluación riesgos laborales. Planes de evacuación. Estudios de campo.	**LA8**	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.
	¿Están consensuado con los sindicatos?.		**LA6**	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.
	Contenido: Atracos, riesgos sicosociales, ergonomía, calidad del aire.			
	Planes de evacuación. Simulaciones.			
	Reconocimientos médicos: periodicidad, contenidos, colectivos especiales.			
	¿Existe el CESS?.			
	Participación sindical en la elección de mutua			
4. Condiciones ambientales	Valores LPRL.	Memoria CESS. Estudios de campo. Istas 21. Acuerdos y convenios colectivos.		
	Normas Técnicas INSHT sobre calidad del aire y limpieza y revisión filtros a/a.			
	Protocolos acoso sexual y laboral			
5. Accidentes de trabajo. Enfermedades profesionales	Porcentaje absentismo comparados (empresa/sector/España).	Memoria CESS. Comisión de Control de la Mutua. Encuesta condiciones de trabajo Ministerio de Trabajo	**LA7**	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.
	Clasificación de la baja por enfermedad (cardiovascular, depresiones, musculoesquelética, cefaleas).			
	Comparativa de las bajas por enfermedad (cardiovascular, depresiones, cefaleas, musculoesquelética,…) con el resto de la población española.			
	Parámetros de vigilancia de la salud (relacionados con las enfermedades comunes más frecuentes) según informes estadísticos de los reconocimientos médicos			
6. Organismos de control Mutuas	Informe anual sobre vigilancia de la salud.	Información del representante de CCOO en la Comisión de Control de la Mutua	**LA9**	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.
	Contenido según requisitos apartado 5.			
	¿Existe un interlocutor de vigilancia de la salud de la Mutua?			
7. Memoria CESS	Informe anual de las actuaciones del CESS sobre prevención y vigilancia de la salud.	Delegados de Prevención CCOO. Estudios de campo		
	Informe sobre requisitos apartados 1 a 5.			

INDICADORES R.S.E. COMFÍA-CCOO A CONTEMPLAR EN LAS MEMORIAS GRI			La relación completa y descripción de los indicadores GRI y su suplemento para el sector fiananciero puede encontrase en: **http://blog.comfia.org/rse** También ahí están las guías de elaboración	
ASPECTOS	**INDICADORES RSE COMFÍA**	**FUENTES DE INFORMACIÓN**	**Indicadores del GRI y Suplemento para el sector financiero en los que se deben tratar nuestros indicadores**	
4 Inversión Socialmente Responsable y Gobierno Corporativo			**INDICADORES DEL GRI RELACIONADOS**	
1 Buen Gobierno Corporativo	Indice de Buen Gobierno Corporativo (Área de Pensiones Confederal) Nº de mujeres en Consejo admón. - Alta Dirección. Razonamientos Existencia o no de comité RSE Compromiso Consejo Admón.. en RSE	Informes de Gobierno Corporativo CNMV (Código Unificado Buen Gobierno) Memorias RSE	**4**	Ver tabla indicadores+Informe gob. Corp. CNMV
2 ISR Fondos de Pensiones Empleados	% de la cartera del fondo con criterios de ISR	Memorias RSE		
	Calidad de la ISR (*): - Existencia de ideario ético o rse	Área de RSE Comfia. Área de Pensiones Confederal / Grupo CWC-CSI Barómetro UNED productos ISR. Estudio CNMV sobre inversiones responsables. Otras fuentes especializadas	**AM1** **AM2**	Aspectos sociales de la política de Gestión de Activos Activos bajo gestión con matices de sostenibildad
	Tratamiento derechos de voto junta de accionistas. Participación (plan Área de Pensiones Confederación). Nº de acciones/trabajadores que delegan su voto. % sobre acciones en poder de trabajadores	Comisiones de Control Fondo Empleados	**AM3**	Fomento de la Inversión Socialmente Responsable (ISR)
3 ISR (Institucional, cartera propia...)	% de la inversión de la entidad con criterios de ISR	Memorias RSE, memorias anuales	**IB1**	Aspectos sociales y medioambientales de la política de Banca de Inversiones
	Calidad de la ISR :	Área de RSE Comfia. Área de Pensiones Confederal / Grupo CWC-CSI Barómetro UNED productos ISR. Estudio CNMV sobre inversiones responsables. Otras fuentes especializadas	**AM1** **AM3**	Aspectos sociales de la política de Gestión de Activos Fomento de la Inversión Socialmente Responsable (ISR)
4 Productos financieros Socialmente Responsables para clientes	% de productos SR sobre el volumen total de productos comercializados: - Microcréditos - Fondos de Inversión Responsables - Depósitos y activos con componentes sociales - Remesas a países en desarrollo - Transferencias a países en desarrollo - Otros productos con impacto social (microseguros...)	Memorias RSE	**RB1** **RB3** **AM3** **IB3**	Aspectos sociales de la política de Banca Minorista (productos, exclusión social, etc.) Criterios sociales o de sostenibilidad en la política de financiación (productos con matices sociales…) Fomento de la Inversión Socialmente Responsable (ISR) Transacciones con alto contenido socio-medioambiental
	Calidad de los productos SR (impacto social) % comercializado por plantilla; % comercializadores externos sobre plantilla	Barómetro UNED productos SR. Estudio CNMV sobre inversiones responsables. Otras fuentes especializadas. Estudios de **impacto social (Ej. Doc. remesas-Comfia)**		
5 Acción Social y Voluntariado	Importe monetario. Horas dedicadas. Importe dedicado a márketing / promoción	Fuentes especializadas. Estudios de campo. Estudios de impacto social	**Varios**	% sobre beneficios - evaluación impacto social

INDICADORES R.S.E. COMFÍA-CCOO A CONTEMPLAR EN LAS MEMORIAS GRI			La relación completa y descripción de los indicadores GRI y su suplemento para el sector fiananciero puede encontrase en: **http://blog.comfia.org/rse** También ahí están las guías de elaboración	
ASPECTOS	**INDICADORES RSE COMFÍA**	**FUENTES DE INFORMACIÓN**	**Indicadores del GRI y Suplemento para el sector financiero en los que se deben tratar nuestros indicadores**	
5 Participación Sindical Institucional en la empresa como Grupo de Interés			**INDICADORES DEL GRI RELACIONADOS**	
Acuerdos RR.LL.	§ Cumplimiento mínimo del Convenio Colectivo Sectorial. § Acuerdos/Convenio Propio o Mejora Convenio o Adaptación Normas o Comisiones Seguimiento § Acuerdos Producción § Programación/Calendario periódico Reuniones § Regularidad información programada	§ Convenio Colectivo § Textos Acuerdos § Actas Reuniones § Boletines Oficiales	**LA5**	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.
Clima Laboral	§ Se hacen encuestas de clima laboral o Participación sindical en la elaboración o Participación en la evaluación o Información/opinión o Información resultados	§ Resultados encuestas publicadas § Memorias empresa § Fuentes externas	**INT3**	**Satisfacción de empleados (!).** En base a los resultados de las **encuestas realizadas**, con inclusión de:la seguridad en el empleo, las retribuciones y las prestaciones, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (incluyendo la presión y el estrés l
EE.SS en cadena productiva	§ EESS realizadas § Facilidad/dificultad acceso instalaciones empresa RLT's/sindicatos empresas cadena § Facilidad/dificultad coordinación sindical RLT's/sindicatos Empresa-Empresas Cadena productiva. § Locales sindicales compartidos/propios	§ BD Net § Sigis § Fuentes externas	**LA4**	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.
Derechos Sindicales	§ Cumplimiento mínimo de las normas de derechos sindicales. Facilidad/dificultad. § Acuerdos de extensión/mejora de Derechos Sindicales. o Acuerdos EESS o Recursos Sindicales o Financiación § Participación sindical en la organización de la empresa. Opinión/decisión o Comisiones o Consejo o Asambleas	§ Estatuto Trabajadores § L.O.L.S. § Acuerdos empresa § Acuerdos Sectoriales § Estatutos/Reglamentos empresa § Códigos de Gobierno	INT1 **4.4** **4.1**	Política de RSC en el seno de la de RRHH igualdad, libertad de asociación, formación, despidos, salud laboral, etc.) Mecanismos de los accionistas y **empleados** para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno... Estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno .Describe el mandato y la composición
Participación Sindical en RSE	§ Se hacen Memorias de RSE o Específicas o En Memoria Legal § Participación sindical o Comisión RSE o Opinión o Trabajadores	§ Memoria RSE § Memoria legal § Fuentes externas	**CSR6** **4.14** **4.15** **4.16** **4.17**	Diálogo con stakeholders (incluye premios de matiz social) Relación de grupos de interés que la organización ha incluido Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete. Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.Este apartado puede incluir estudios y encuestas, grupos de discusión, grupos de expertos sociales, grupo Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.
INTERNACIONAL			**HR**	**Ver tabla indicadores Derechos Humanos**

III CONGRESO FEDERAL DE COMFIA-CCOO

Sevilla 1, 2 y 3 de abril de 2009

Ponencia de Organización y Estatutos

Índice

Resultados **39**

- Evolución de resultados en Elecciones Sindicales por periodos de cómputo (1999-2008).
- Evolución histórica de la afiliación en COMFIA (1984-2008).
- Índice de Fidelización (Bajas sobre Altas) y variaciones dic-2007 abril-2008 en % afiliados mujeres y jóvenes.
- Balance de Federaciones de Comunidad, Sindicatos y Agrupaciones constituidas.
- Datos de afiliación y elecciones sindicales de las 15 empresas de mayor afiliación.
- Diferencia de delegados CCOO-UGT por comunidades según tipo de negociación colectiva.
- Referencias confederales a los resultados COMFIA.

Competencias de las Federaciones Estatales para la regulación de las Secciones Sindicales. Estatutos de la C.S. de CCOO **48**

Propuestas a debate

1.- El modelo organizativo de COMFIA **49**

2.- Principios para un desarrollo estatutario de las Secciones Sindicales **53**

3.- Propuesta para incorporar al Artículo 19 de nuestros Estatutos sobre Secciones Sindicales **55**

4.- Otras propuestas de modificación de nuestros Estatutos **64**

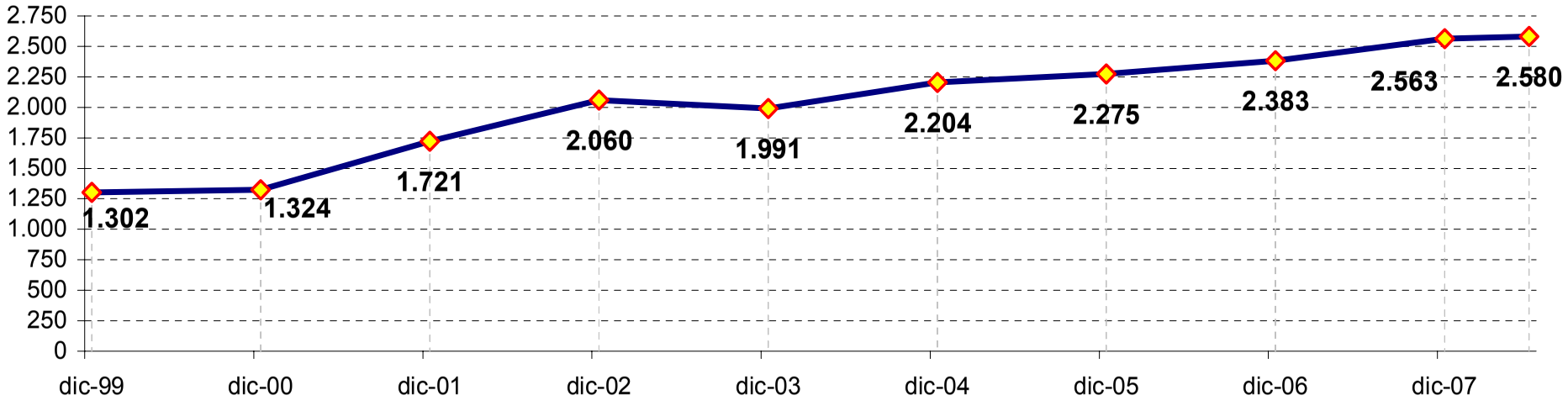
5.- Propuesta de Jornadas Federales de "buenas prácticas organizativas" **66**

6.- Reforzar la extensión y atención sindical a las EMPRESAS NO ESTATALES ... **68**

- **Evolución de resultados en Elecciones Sindicales por periodos de cómputo (1999-2008).**

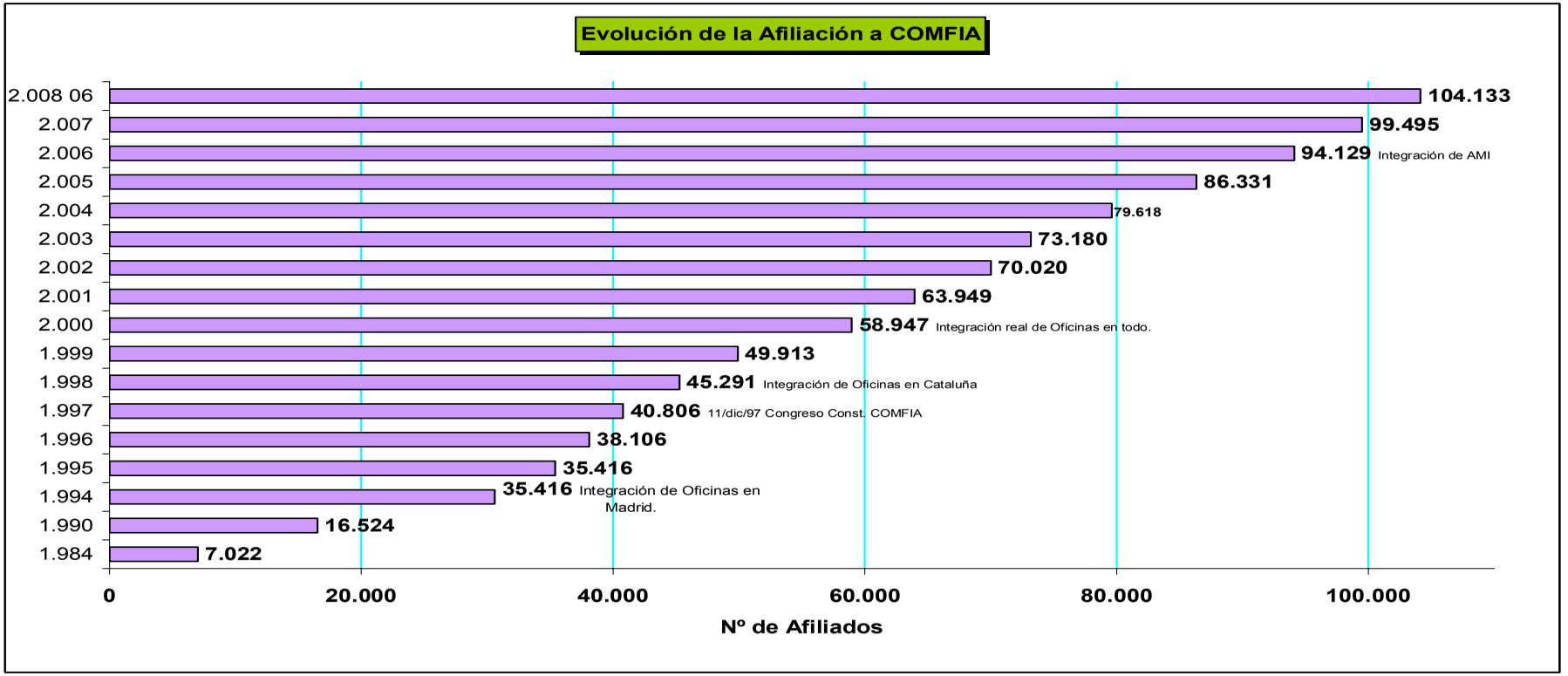
	Evolución de Resultados Electorales por Periodos de Cómputo							Datos BDNET		
Delegados	**31/12/1999**	**31/12/2000**	**31/12/2001**	**31/12/2002**	**31/12/2003**	**31/12/2004**	**31/12/2005**	**31/12/2006**	**31/12/2007**	**09/06/2008**
Totales	16.257	17.295	18.485	18.123	19.287	20.268	20.757	21.672	22.223	23.301
CC.OO.	5.871	6.263	6.943	7.282	7.749	8.279	8.552	9.102	9.555	10.020
U.G.T.	4.569	4.939	5.222	5.222	5.758	6.075	6.277	6.719	6.992	7.440
CCOO-UGT	**1.302**	**1.324**	**1.721**	**2.060**	**1.991**	**2.204**	**2.275**	**2.383**	**2.563**	**2.580**
RESTO	5.817	6.093	6.320	5.619	5.780	5.914	5.928	5.851	5.676	5.841

Evolución de la diferencia de delegados CCOO-UGT 1999-2008 en COMFIA



- **Evolución histórica de la afiliación en COMFIA (1984-2008).**

COMFIA	1.984	1.990	1.994	1.995	1.996	1.997	1.998	1.999	2.000	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008 06
ANDALUCIA	769	2.843	5.188	5.685	5.904	6.258	6.571	6.810	8.058	8.705	9.755	10.512	11.511	12.607	14.101	15.121	15.994
ARAGON	275	661	1.037	1.188	1.235	1.347	1.453	1.733	1.937	2.122	2.311	2.537	2.683	2.731	2.857	2.951	3.007
ASTURIAS	16	217	374	443	493	542	594	761	893	1.043	1.153	1.154	1.191	1.272	1.433	1.527	1.565
CANTABRIA	10	106	206	275	280	310	362	437	503	590	794	701	724	865	1.027	1.164	1.226
CASTILLA LA MANCHA	5	423	1.063	1.195	1.273	1.371	1.552	2.076	2.469	2.916	3.168	3.332	3.415	3.764	4.168	4.802	5.168
CASTILLA LEON	180	421	963	1.309	1.428	1.554	1.700	1.723	2.130	2.292	2.381	2.475	2.628	2.900	3.305	3.624	3.845
CATALUÑA	2.000	4.225	7.101	8.550	9.267	9.653	11.663	12.392	14.413	15.373	16.637	16.650	19.760	21.305	22.626	23.386	23.883
EUSKADI	252	717	1.157	1.493	1.552	1.647	2.105	2.369	2.786	3.231	2.785	3.058	3.222	3.459	3.747	3.993	4.147
EXTREMADURA	18	220	351	467	487	554	644	721	823	857	922	985	1.059	1.166	1.348	1.356	1.439
GALICIA	140	134	637	832	896	1.014	1.200	1.548	1.894	2.089	2.509	2.628	2.777	2.973	3.322	3.571	3.734
BALEARES	114	138	317	387	404	450	530	699	1.013	1.002	1.207	1.139	1.174	1.280	1.388	1.448	1.536
CANARIAS	73	315	1.197	1.242	1.409	1.464	1.524	1.842	2.226	2.390	2.405	2.237	2.465	2.730	3.045	3.372	3.534
MADRID	2.325	3.500	6.552	7.498	8.051	8.878	9.461	10.118	12.052	13.019	14.296	15.469	16.271	17.680	19.235	19.953	21.004
MURCIA	198	165	531	625	649	626	637	755	918	954	1.042	1.154	1.270	1.504	1.651	1.707	1.843
NAVARRA	Sin datos de Navarra segregada de Euskadi.										855	952	988	1.012	1.066	1.109	1.158
PAIS VALENCIANO	643	2.393	3.802	4.122	4.552	4.893	5.016	5.546	6.364	6.898	7.261	7.608	7.862	8.409	9.045	9.586	10.214
RIOJA	4	46	123	89	189	207	241	338	417	468	489	521	546	598	651	702	712
CEUTA				8	13	16	15	19	23	10	14	25	26	36	47	60	60
MELILLA				8	24	22	23	26	28	34	36	43	46	40	67	63	64
Nº de Afiliados	**7.022**	**16.524**	**30.599**	**35.416**	**38.106**	**40.806**	**45.291**	**49.913**	**58.947**	**63.949**	**70.020**	**73.180**	**79.618**	**86.331**	**94.129**	**99.495**	**104.133**
Crecim. Sobre año anteri	**-434**	**3.599**	**1.887**	**4.817**	**2.690**	**2.700**	**4.485**	**4.622**	**9.034**	**5.002**	**11.073**	**3.160**	**6.438**	**6.713**	**7.798**	**5.366**	**4.638**
	-6%	**28%**	**7%**	**16%**	**8%**	**7%**	**11%**	**10%**	**18%**	**8%**	**19%**	**5%**	**9%**	**8%**	**9%**	**6%**	**5%**



- **Índice de Fidelización (Bajas sobre Altas) y variaciones dic-2007 abril-2008 en % afiliados mujeres y jóvenes.**

La tasa de bajas sobre altas (promedios de movimientos de bajas sobre altas de los 12 meses anteriores), aumenta **0,32 %** respecto al mes anterior, con el **66,75 %,** se mantiene por debajo del 70 %. Registra una reducción del **2,99 %** respecto al año anterior.
Esta tasa de bajas sobre altas (% B/A) se mantiene por debajo del 90 % en todas las organizaciones y sólo hay cuatro organizaciones con valores superiores al 80%. En este capítulo registra la mejor tasa por territorios es Cantabria **54,25** %, seguida de un grupo de organizaciones con tasas menores al 60 %: Castilla-León, Castilla la Mancha y Aragón. La federación con las tasas más bajas sigue siendo COMFIA **52,92** % seguida de Sanidad, Actividades Diversas, y FSAP, todas éstas por debajo del 60%.

Secretaría de Afiliación Confederal

ANALISIS DE AFILIACION ABRIL 2008

Organizaciones	% bajas altas	Organizaciones	% bajas altas
COMFIA	52,92%	FCT	65,29%
CANTABRIA	54,25%	ANDALUCIA	68,69%
CAST-LEON	56,39%	MURCIA	69,22%
CAST-MANCHA	57,02%	ENSEÑANZA	69,60%
SANIDAD	57,07%	ILLES	70,58%
ACTIV. DIVERSAS	58,16%	FECOHT	72,50%
FSAP	59,25%	CANARIAS	74,05%
ARAGON	59,95%	CATALUÑA	76,88%
RIOJA	60,02%	NAVARRA	77,12%
ASTURIAS	61,43%	MELILLA	79,06%
MADRID	62,53%	FITEQA	82,27%
FECOMA	62,61%	EUSKADI	84,05%
PAIS VALENCIA	62,88%	PENSIONISTAS	86,26%
GALICIA	63,50%	AGROALIMENT.	87,98%
MINEROMETAL.	63,83%	CEUTA	88,80%
EXTREMADURA	64,79%	TOTAL	66,75%

ORGANIZACIONES de la CS. de CC.OO.	Variación del % de **afiliados <30 años** de diciembre 2007 a marzo 2008
EXTREMADURA	0,36
MELILLA	0,27
GALICIA	0,23
COMFIA	0,18
AGROAL.	0,17
C.-LEON	0,17
P. VALENCIA	0,12
RIOJA	0,12
FCT	0,09
ANDALUCIA	0,06
M.METAL	0,05
AA.DD.	0,00
FSAP	-0,01
CATALUÑA	-0,07
EUSKADI	-0,07
MADRID	-0,07
FECOHT	-0,08
C.-MANCHA	-0,09
PP. y JJ.	-0,09
MURCIA	-0,10
ENSEÑANZA	-0,11
FITEQA	-0,14
CANARIAS	-0,15
ASTURIAS	-0,16
SANIDAD	-0,16
CANTABRIA	-0,19
CEUTA	-0,20
ILLES	-0,24
FECOMA	-0,25
NAVARRA	-0,25
ARAGON	-0,32
CS CCOO	-0,01

ORGANIZACIONES de la CS. de CC.OO.	Variación del % de **mujeres afiliadas** de diciembre 2007 a marzo 2009
COMFIA	0,45
ASTURIAS	0,29
MADRID	0,29
MELILLA	0,29
FECOHT	0,28
RIOJA	0,26
FCT	0,22
ARAGON	0,21
NAVARRA	0,20
CANTABRIA	0,18
CATALUÑA	0,18
C.-LEON	0,17
ANDALUCIA	0,15
PP. y JJ.	0,14
SANIDAD	0,14
FSAP	0,13
ENSEÑANZA	0,13
M.METAL	0,11
MURCIA	0,08
FITEQA	0,08
CANARIAS	0,05
EUSKADI	0,02
GALICIA	0,02
CEUTA	0,02
ILLES	0,00
FECOMA	-0,03
EXTREMADURA	-0,04
AGROAL.	-0,06
P. VALENCIA	-0,08
C.-MANCHA	-0,11
AA.DD.	-0,28
CS CCOO	0,12

• Balance de Federaciones de Comunidad, Sindicatos y Agrupaciones constituidas.

comunidad	provincia	Plantilla	Nº Afiliados	%Afil/ Plant	Peso% Af	Organiz. Constit.
ANDALUCIA	ALMERIA	7.954	1.495	18,8%	1,4%	1
	CADIZ	9.676	1.922	19,9%	1,9%	1
	CORDOBA	6.647	1.258	18,9%	1,2%	1
	GRANADA	8.870	1.528	17,2%	1,5%	1
	HUELVA	3.725	851	22,8%	0,8%	1
	JAEN	4.108	888	21,6%	0,9%	1
	MALAGA	19.954	3.104	15,6%	3,0%	1
	SEVILLA	32.318	4.784	14,8%	4,6%	1
COMFIA ANDALUCIA		**93.252**	**15.830**	**17,0%**	**15,3%**	1
ARAGON	HUESCA	2.475	396	16,0%	0,4%	1
	TERUEL	1.400	264	18,9%	0,3%	1
	ZARAGOZA	21.903	2.342	10,7%	2,3%	
COMFIA ARAGON		**25.778**	**3.002**	**11,6%**	**2,9%**	1
COMFIA ASTURIAS		**11.543**	**1.560**	**13,5%**	**1,5%**	1
CANARIAS	LAS PALMAS	12.575	1.622	12,9%	1,6%	
	TENERIFE	11.534	1.879	16,3%	1,8%	
COMFIA CANARIAS		**24.109**	**3.501**	**14,5%**	**3,4%**	1
COMFIA CANTABRIA		**7.649**	**1.205**	**15,8%**	**1,2%**	1
CASTILLA LA MANCHA	ALBACETE	3.930	1.603	40,8%	1,6%	1
	CIUDAD REAL	4.209	902	21,4%	0,9%	1
	CUENCA	2.056	468	22,8%	0,5%	1
	GUADALAJARA	3.231	386	11,9%	0,4%	1
	TOLEDO	7.556	1.746	23,1%	1,7%	1
COMFIA CASTILLA LA MANCHA		**20.982**	**5.105**	**24,3%**	**4,9%**	1
CASTILLA LEON	AVILA	1.954	149	7,6%	0,1%	
	BURGOS	6.202	345	5,6%	0,3%	1
	LEON	7.084	901	12,7%	0,9%	1
	PALENCIA	1.848	179	9,7%	0,2%	1
	SALAMANCA	5.074	595	11,7%	0,6%	1
	SEGOVIA	1.582	326	20,6%	0,3%	1
	SORIA	1.148	193	16,8%	0,2%	1
	VALLADOLID	9.962	922	9,3%	0,9%	1
	ZAMORA	2.043	202	9,9%	0,2%	1
COMFIA CASTILLA LEON		**36.897**	**3.812**	**10,3%**	**3,7%**	1
CATALUNYA	BARCELONA	185.030	19.037	10,3%	18,4%	
	GIRONA	12.455	1.674	13,4%	1,6%	1
	LLEIDA	6.069	1.340	22,1%	1,3%	1
	TARRAGONA	12.614	1.730	13,7%	1,7%	1
COMFIA CATALUNYA		**216.168**	**23.781**	**11,0%**	**23,0%**	1
CEUTA		296	58	19,6%	0,1%	
EUSKADI	ALAVA	7.028	485	6,9%	0,5%	
	GUIPUZCOA	12.582	804	6,4%	0,8%	1
	VIZCAYA	39.101	2.856	7,3%	2,8%	
COMFIA EUSKADI		**58.711**	**4.145**	**7,1%**	**4,0%**	1
EXTREMADURA	BADAJOZ	5.076	857	16,9%	0,8%	
	CACERES	3.477	579	16,7%	0,6%	
COMFIA EXTREMADURA		**8.553**	**1.436**	**16,8%**	**1,4%**	1
GALICIA	LUGO	3.196	337	10,5%	0,3%	
	ORENSE	3.150	338	10,7%	0,3%	
	PONTEVEDRA	12.056	1.112	9,2%	1,1%	1
	CORUÑA	18.083	1.910	10,6%	1,8%	
COMFIA GALICIA		**36.485**	**3.697**	**10,1%**	**3,6%**	1
COMFIA ILLES		**13.706**	**1.521**	**11,1%**	**1,5%**	1
COMFIA RIOJA		**4.627**	**705**	**15,2%**	**0,7%**	1
COMFIA MADRID		**346.931**	**20.838**	**6,0%**	**20,2%**	1
MELILLA		314	64	20,4%	0,1%	
COMFIA MURCIA		**14.733**	**1.815**	**12,3%**	**1,8%**	1
COMFIA NAVARRA		**10.716**	**1.140**	**10,6%**	**1,1%**	1
PAIS VALENCIANO	ALICANTE	22.597	3.068	13,6%	3,0%	1
	CASTELLON	7.173	850	11,8%	0,8%	1
	VALENCIA	44.616	6.153	13,8%	6,0%	
COMFIA PAIS VALENCIANO		**74.386**	**10.071**	**13,5%**	**9,8%**	1
COMFIA		**1.005.836**	**103.286**	**10,3%**	**100,0%**	1

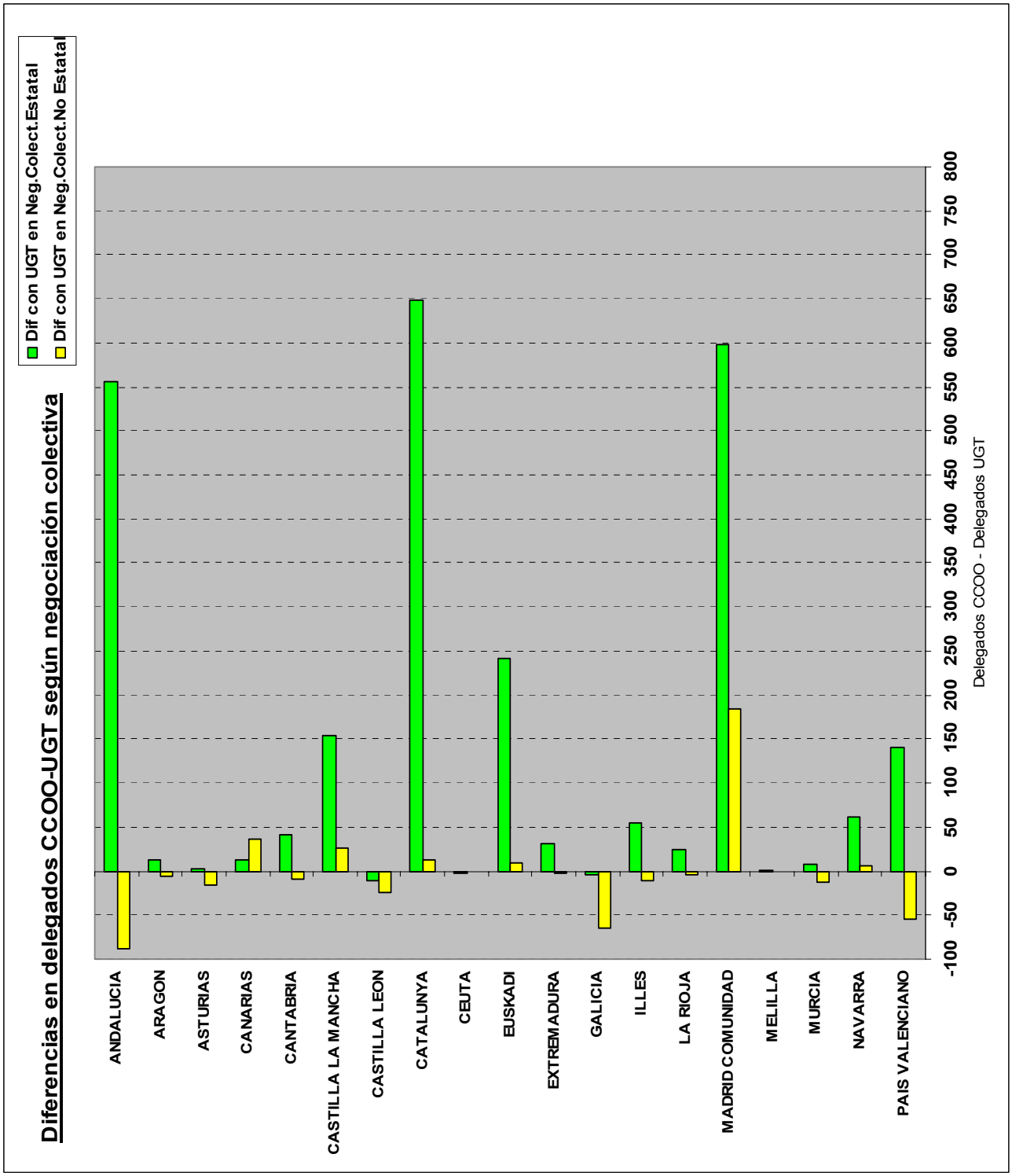
sector	subsector	Plantilla	Nº Afiliados	%Afil/ Plant	Peso% Af
Ahorro	CAJAS DE AHORRO	114.758	32.299	28,1%	31,3%
COMFIA Ahorro		**114.758**	**32.299**	**28,1%**	**31,3%**
Banca	BANCA	108.926	29.482	27,1%	28,5%
	BANCO DE ESPAÑA	2.647	138	5,2%	0,1%
COMFIA Banca		**111.573**	**29.620**	**26,5%**	**28,7%**
Serv.Admtvos	OFICINAS Y DESPACHOS	138.580	5.030	3,6%	4,9%
	SINDICATOS Y PARTIDOS POLITICOS	9.350	2.442	26,1%	2,4%
	INGENIERIAS Y ESTUDIOS TECNICOS	72.871	2.301	3,2%	2,2%
	ACTIVIDADES ASOCIATIVAS DIVERSAS	24.810	1.646	6,6%	1,6%
	GESTORIAS Y ASESORIAS	52.238	1.513	2,9%	1,5%
	ONG DESARROLLO	7.792	632	8,1%	0,6%
	NOTARIAS	1.845	221	12,0%	0,2%
	REGISTROS DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL	4.375	187	4,3%	0,2%
	INTERMEDIACION INMOBILIARIA	1.790	137	7,7%	0,1%
	CONTROL DE CALIDAD	1.651	81	4,9%	0,1%
	ASOCIACIONES EMPRESARIALES	990	69	7,0%	0,1%
	INSPECCIÓN TÉCNICA DE VEHÍCULOS	770	57	7,4%	0,1%
	ENTIDADES RELIGIOSAS	10.395	50	0,5%	0,0%
	ONG ECOPACIFISTAS	8	4	50,0%	0,0%
COMFIA Serv.Admtvos		**327.465**	**14.370**	**4,4%**	**13,9%**
Seguros	CIAS. SEGUROS/MUTUAS PREVISION	51.104	5.572	10,9%	5,4%
	ENTIDADES DE MEDIACION DE SEGUROS	14.503	1.089	7,5%	1,1%
	MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO	23.801	1.025	4,3%	1,0%
	PREVENCION DE RIESGOS	14.555	496	3,4%	0,5%
COMFIA Seguros		**103.963**	**8.182**	**7,9%**	**7,9%**
Sin asignar	PARADOS	108	3.089		3,0%
	SIN INFORMACION	956	1.509		1,5%
	OTROS SECTORES, VARIOS-SIN CLASIFICAR	60	466		0,5%
	AUTONOMOS		128		0,1%
COMFIA Sin asignar		**1.124**	**5.192**	**461,9%**	**5,0%**
T.I.C.	SERVICIOS INFORMATICOS	89.143	4.018	4,5%	3,9%
	AUDITORIAS Y CONSULTORIAS	23.668	395	1,7%	0,4%
	ENCUESTAS Y MERCADOS DE OPINION	8.980	254	2,8%	0,2%
COMFIA T.I.C.		**121.791**	**4.667**	**3,8%**	**4,5%**
COMFIA Telemarketing		**53.997**	**4.353**	**8,1%**	**4,2%**
COMFIA CC.Rurales		**16.964**	**2.562**	**15,1%**	**2,5%**
COMFIA ETTs		**134.000**	**1.140**	**0,9%**	**1,1%**
Otros Int Fin	FINANCIERAS Y LEASING	6.480	453	7,0%	0,4%
	OTROS INTERMEDIARIOS FINANCIEROS	9.525	366	3,8%	0,4%
	SOCIEDADES DE VALORES Y BOLSA	4.196	82	2,0%	0,1%
COMFIA Otros Int Fin		**20.201**	**901**	**4,5%**	**0,9%**
COMFIA		**1.005.836**	**103.286**	**10,3%**	**100,0%**

Organizaciones de COMFIA	Constituidas
Federación Estatal:	1
Federaciones de Nacionalidad/Región:	17
Sindicatos Provinciales/Intercomarcales/Interinsulares:	30
Agrupaciones Sectoriales	6
Coordinadoras Sectoriales	2

- **Datos de afiliación y elecciones sindicales de las 15 empresas de mayor afiliación.**

		Datos									
	empresa	Plantilla	Nº Afiliados	%Afil/ Plant	Peso% Afiliados	Peso% Plantilla	Del Tot	Del CCOO	Del UGT	CCOO - UGT	Del REsto
01	BARCELONA, C.AHO.Y PENSIONES-LA CAIXA	25.983	12.031	46,3%	22,9%	15,9%	531	268	63	205	200
02	BANCO SANTANDER, S.A.	23.773	8.487	35,7%	16,1%	14,5%	684	253	197	56	234
03	BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.	31.323	7.880	25,2%	15,0%	19,1%	944	373	206	167	365
04	BANCO ESPAÑOL DE CREDITO, S.A.	10.019	3.425	34,2%	6,5%	6,1%	424	172	140	32	112
05	CAJA MADRID, CAJA DE AHORROS DE	13.278	3.083	23,2%	5,9%	8,1%	315	129	60	69	126
06	BANCO DE SABADELL, S.A.	9.625	2.383	24,8%	4,5%	5,9%	321	160	83	77	78
07	CC.OO. GRUPO	3.394	2.310	68,1%	4,4%	2,1%	176	176		176	
08	BANCO POPULAR ESPAÑOL, S.A.	8.539	2.104	24,6%	4,0%	5,2%	345	182	105	77	58
09	SAN FERNANDO DE HUELVA, JEREZ Y SEVILLA C.AHORROS	5.385	2.007	37,3%	3,8%	3,3%	182	131	47	84	4
10	CATALUÑA, CAIXA DE ESTALVIS DE	4.626	1.780	38,5%	3,4%	2,8%	169	64	45	19	60
11	GALICIA, CAJA DE AHORROS DE	3.956	1.684	42,6%	3,2%	2,4%	195	113	5	108	77
12	MAPFRE GRUPO	9.607	1.437	15,0%	2,7%	5,9%	424	333	80	253	11
13	CAJAMAR CAJA RURAL SDAD.COOP.DE CREDITO	4.002	1.388	34,7%	2,6%	2,4%	120	83	37	46	
14	BANCAJA C.AHO.VALENCIA CASTELLON Y ALICANTE	5.216	1.383	26,5%	2,6%	3,2%	152	43	29	14	80
15	UNICAJA, C.AHO.RONDA,CADIZ,ALMERIA,MALAGA	4.992	1.243	24,9%	2,4%	3,0%	175	72	43	29	60
	Subtotal Secciones	**163.718**	**52.625**	**32,1%**	**100,0%**	**100,0%**	**5.157**	**2.552**	**1.140**	**1.412**	**1.465**
	Peso relativo de estas Empresas	**16,1%**	**50,5%**				**22,1%**	**25,5%**	**15,3%**	**55,3%**	**24,9%**
	TOTALES COMFIA	**1.018.763**	**104.133**	**10,2%**	**100,0%**	**100,0%**	**23.358**	**10.008**	**7.456**	**2.552**	**5.894**

- **Diferencia de delegados CCOO-UGT por comunidades según tipo de negociación colectiva.**



- **Referencias confederales a los resultados COMFIA.**

Resultados de Elecciones Sindicales en las organizaciones confederadas a la CS de CCOO. (Periodo de cómputo al 21/7/2008)

Fecha y hora de la estadistica: **21 de julio de 2008 16:46:43**

Territorio: Todos (por CC. AA.)
Rama: Todas
Trabajadores: de 0 a 99999
a dia 21/07/2008

Todos	Cómputo dinámico a 21/07/2008									
	Actas	Deleg Total	Deleg CCOO	% CCOO	Deleg UGT	% UGT	Dif CCOO UGT	% Dif CCOO UGT	Deleg Otros	% Otros
ANDALUCIA	19966	46624	19185	41,15	19671	42,19	-486	-1,04	7768	16,66
ARAGON	5392	11647	4589	39,40	5040	43,27	-451	-3,87	2018	17,33
ASTURIAS	3477	7803	2905	37,23	3364	43,11	-459	-5,88	1534	19,66
CANTABRIA	2247	4797	1773	36,96	1957	40,80	-184	-3,84	1067	22,24
CASTILLA Y LEON	7949	18293	7464	40,80	6975	38,13	489	2,67	3854	21,07
CASTILLA-MANCHA	4852	11526	5600	48,59	3976	34,50	1624	14,09	1950	16,92
CATALUNYA	20738	56297	24878	44,19	23013	40,88	1865	3,31	8406	14,93
EUSKADI	9115	20696	4162	20,11	2728	13,18	1434	6,93	13806	66,71
EXTREMADURA	2999	5884	2166	36,81	2562	43,54	-396	-6,73	1156	19,65
GALICIA	9317	20164	5775	28,64	6277	31,13	-502	-2,49	8112	40,23
ISLAS BALEARES	2407	7356	2473	33,62	3039	41,31	-566	-7,69	1844	25,07
CANARIAS	5057	14671	6187	42,17	4857	33,11	1330	9,07	3627	24,72
MADRID	9243	40015	17097	42,73	13036	32,58	4061	10,15	9882	24,70
MURCIA	3581	9097	3506	38,54	3859	42,42	-353	-3,88	1732	19,04
PAIS VALENCIA	14137	35220	14707	41,76	13921	39,53	786	2,23	6592	18,72
RIOJA	1642	3122	989	31,68	1469	47,05	-480	-15,37	664	21,27
CEUTA	189	481	254	52,81	167	34,72	87	18,09	60	12,47
MELILLA	192	455	130	28,57	252	55,38	-122	-26,81	73	16,04
NAVARRA	3129	6732	1654	24,57	2068	30,72	-414	-6,15	3010	44,71
EXTERIOR	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	**125629**	**320880**	**125494**	**39,11**	**118231**	**36,85**	**7263**	**2,26**	**77155**	**24,04**

Todas	Cómputo dinámico a 21/07/2008									
	Actas	Deleg Total	Deleg CCOO	% CCOO	Deleg UGT	% UGT	Dif CCOO UGT	% Dif CCOO UGT	Deleg Otros	% Otros
ACTIVIDADES DIV	6925	21303	8268	38,81	8394	39,40	-126	-0,59	4641	21,79
AGROALIMENTARIA	8496	20852	8797	42,19	9312	44,66	-515	-2,47	2743	13,15
COMFIA	7856	23688	10140	42,81	7545	31,85	2595	10,95	6003	25,34
ENSEÑANZA	6217	21135	5258	24,88	5312	25,13	-54	-0,26	10565	49,99
FCT	13108	31615	12654	40,03	11443	36,19	1211	3,83	7518	23,78
FECOHT	19605	47137	17624	37,39	18592	39,44	-968	-2,05	10921	23,17
FECOMA	18045	32778	15600	47,59	13555	41,35	2045	6,24	3623	11,05
FITEQA	10153	22863	10180	44,53	9038	39,53	1142	4,99	3645	15,94
FSAP	9350	36924	11771	31,88	13459	36,45	-1688	-4,57	11694	31,67
MINEROMETALURG.	22213	47894	20468	42,74	17288	36,10	3180	6,64	10138	21,17
NO CLASIFICADOS	7	21	5	23,81	8	38,10	-3	-14,29	8	38,10
SANIDAD	3654	14670	4729	32,24	4285	29,21	444	3,03	5656	38,55
Total	**125629**	**320880**	**125494**	**39,11**	**118231**	**36,85**	**7263**	**2,26**	**77155**	**24,04**

- **Referencias confederales a los resultados COMFIA.**

Mapa de la Realidad Contrastada
(Consejo Confederal junio 2008)

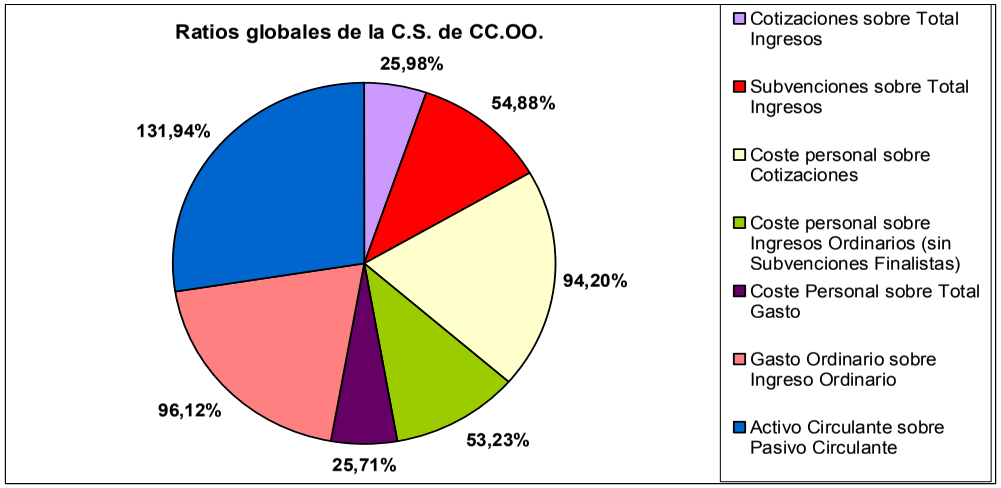
III.2.- RESULTADO DE EE.SS.

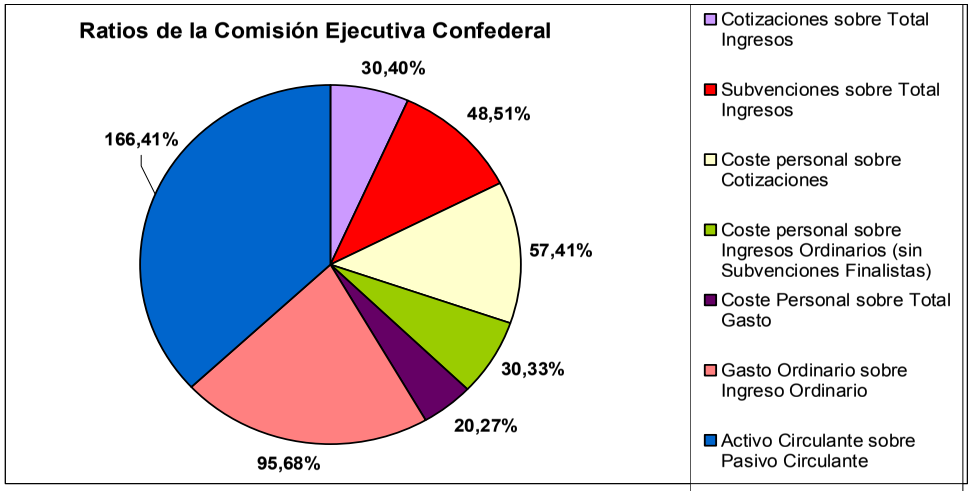
En relación a las EESS, destacaremos aquellas organizaciones que ganando las EESS hayan incrementado su diferencia con UGT.

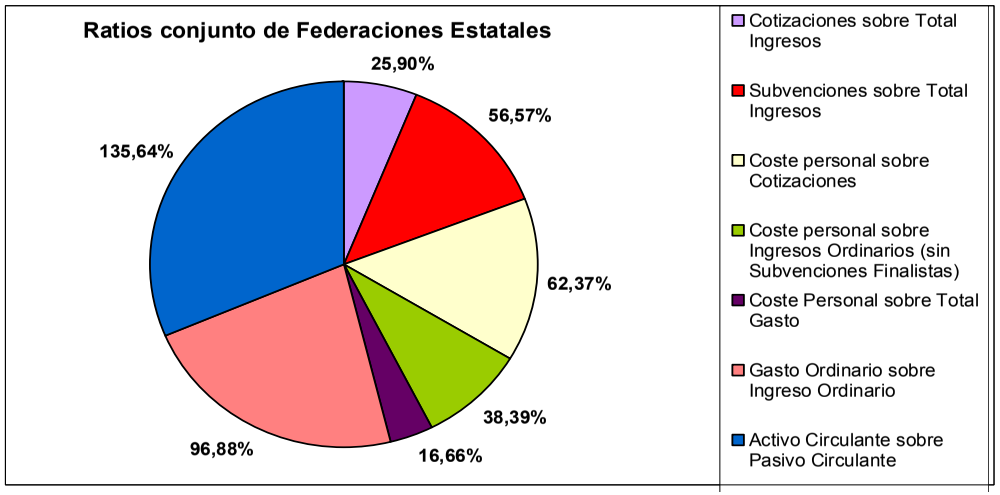
GANAN LAS ELECCIONES SINDICALES Y MEJORAN LA DIFERENCIA CON UGT:
COMFIA, FECOMA MINEROMETALÚRGICA, COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE, CASTILLA Y LEÓN, PAÍS VALENCIA, CEUTA, CANARIAS Y MADRID.
EUSKADI GANA Y MEJORA CON RESPECTO A UGT.

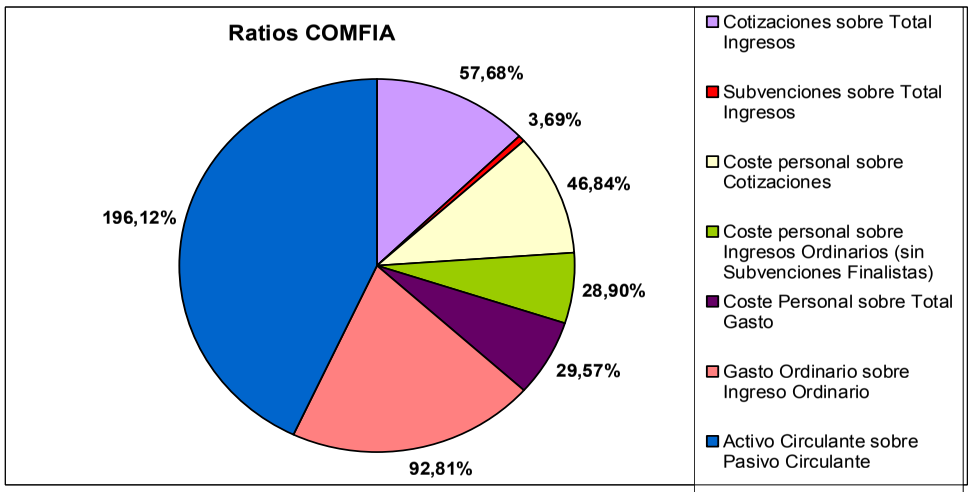
III.5. RESUMEN DE LOS DATOS EXPUESTOS.

1. En relación a los Resultados sindicales Destacan COMFIA, FECOMA, CASTILLA Y LEÓN, PAÍS VALENCIÀ Y CEUTA. El resto del detalle nos remitimos al **ADJUNTO A** para su observación. En todo caso significar los buenos resultados de las federaciones MINEROMETALÚRGICA Y DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTES excepto en el crecimiento de la afiliación en 2007. CASTILLA LA MANCHA Y LA FEDERACIÓN DE SANIDAD también tiene buenos resultados excepto en el diferencial de EESS respecto a UGT.









NOTA EXPLICATIVA SOBRE LOS RATIOS EMPLEADOS

(A) COTIZACIONES SOBRE TOTAL INGRESOS: Índica el peso relativo entre las cotizaciones, las cuotas de nuestros afiliados, y el total de los ingresos gestionados por el sindicato.

(B) SUBVENCIONES SOBRE TOTAL INGRESOS: Refleja lo que representan las subvenciones sobre total de los ingresos gestionados por el sindicato. No conviene confundir este ratio con estructura de financiación regular del sindicato, ya que en el caso de los programas subvencionados, por ser finalistas, incluyen todos los gastos, externos al sindicato, necesarios para su realización.

(C) COSTE DE PERSONAL SOBRE COTIZACIONES: Este ratio refleja como financiamos con los ingresos de nuestra actividad principal, las cuotas de nuestros afiliados, los costes del personal al servicio del sindicato. Indirectamente nos refleja el margen que, de esos ingresos, quedaría para el resto de los costes de estructura y actividad.

(D) COSTES DE PERSONAL SOBRE INGRESOS ORDINARIOS (SIN SUBVENCIONES FINALISTAS): Los ingresos ordinarios incluyen las cotizaciones, los ingresos por participación institucional y las subvenciones no finalistas, los ingresos financieros y los de servicios prestado por el sindicato. No incluyen los ingresos por programas subvencionados (finalistas). El ratio refleja el porcentaje de nuestros ingresos ordinarios que destinamos a pagar los costes de personal y, como en en el caso anterior, indirectamente la parte que de esos ingresos podemos destinar al resto de los costes de estructura y actividad.

(E) COSTE DE PERSONAL SOBRE TOTAL GASTO: Refleja la proporción que representan los salarios sobre el conjunto de la actividad económica del sindicato, incluidos los gastos por programa subvencionados.

(F) GASTO ORDINARIO SOBRE SOBRE INGRESO ORDINARIO: Es la relación entre el Gasto Ordinario (incluye todos los gastos excepto los financieros y extraordinarios) e Ingreso Ordinario (incluyen todos los ingresos excepto los financieros y extraordinarios). Un índice inferior a 100 refleja que se han podido hacer frente a los gastos ordinarios del ejercicio y que la actividad ordinaria ha generado beneficios.

(G) ACTIVO CIRCULANTE SOBRE PASIVO CIRCULANTE: Es la relación entre el activo circulante y los acreedores a corto plazo y refleja la capacidad del sindicato para hacer frente a sus obligaciones a corto plazo con el activo realizable también a corto plazo. Un índice superior a 100 refleja la solvencia frente a los acreedores.

Competencias de las Federaciones Estatales para la regulación de las Secciones Sindicales, según los estatutos de la Confederación Sindical de CC.OO.

Estatutos de la C.S. de CC.OO.

Artículo 17. Configuración de la C.S. de CC.OO.

…

2. La organización de rama se concreta en las Federaciones Estatales. Podrán organizarse en sindicatos y federaciones regionales o de nacionalidad y, en su caso, en sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales e insulares y en secciones sindicales. A su vez las Federaciones de Nacionalidad o Región podrán articularse en sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales e insulares comprendidos en su ámbito territorial. En aquellas Federaciones Estatales que tienen un gran número de afiliados en el extranjero de forma estable, podrán organizarse en una federación de trabajadores en el extranjero.

…

5. La sección sindical, está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo o empresa y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos.

La constitución de las secciones sindicales se llevará a cabo, además de acatando lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/85, de 2 de agosto), convenios colectivos y demás acuerdos, cumpliendo los contenidos de los presentes estatutos, lo dispuesto en las resoluciones de la Comisión de Garantías Confederal y desarrollos reglamentarios, así como lo preceptuado en los acuerdos congresuales de las federaciones estatales.

…

XI. DESARROLLO Y ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS

Artículo 48. Disposiciones de desarrollo y adaptación

Según lo establecido por los artículos 2 y 19.1 de los presentes Estatutos son desarrollables en los Estatutos de las organizaciones confederadas reseñadas en el artículo 17.1 y, respetando en todo caso lo dispuesto en los presentes, los artículos 19.10 y 33. Así mismo, serán desarrollables en los Estatutos de las Federaciones Estatales los artículos 17.2 y 17.5 y en los de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales el artículo 17.3.

Por último, el **"Reglamento Confederal sobre constitución, tipos y competencias de las secciones y delegados sindicales"**, desarrollo de los Estatutos Confederales, confiere literalmente la competencia de la iniciativa para la constitución de las secciones sindicales de empresas que cuenten con más de un centro de trabajo a la organización de rama correspondiente (artículo 1.b). Cuando se trata de la sección sindical de centro de trabajo, establece que será promovida por los afiliados y afiliadas del centro, de conformidad con los estatutos y normas al respecto de la Federación de Rama correspondiente (Art. 1.a).

Propuestas a debate

1.- El modelo organizativo de COMFIA

Introducción

Desde los primeros congresos de la FEBA (Federación de Banca y Ahorro de CCOO), hoy integrada en COMFIA, se fue perfeccionando un modelo organizativo que ampliaba el regulado por la Confederación Sindical de CCOO para todas las Federaciones Estatales de Rama y añadía toda una estructura nueva, desde las secciones sindicales de empresa a las agrupaciones sectoriales. La completen-tariedad de ambas estructuras ha demostrado su fuerza en dos vertientes: En la evolución histórica de nuestros resultados, tanto en elecciones sindicales como en la afiliación, así como en la extensión organizativa en todo el Estado. No hay que olvidar, que en las primeras elecciones sindicales libres, CCOO no era el primer sindicato en muchos de los sectores que hoy si goza del apoyo mayoritario.

Este modelo organizativo de COMFIA se ha ido perfeccionando desde aquellos primeros congresos. El correlato de las ponencias organizativas aprobadas en cada uno de ellos, y nuestros Estatutos, mantenidos intactos desde el I Congreso de COMFIA celebrado en diciembre del 2001 en Valencia, lo definen bien. En Estatutos está bien regulada nuestra estructura desde los órganos de dirección federal, nuestras federaciones de nacionalidad/región, sindicatos provinciales (intercomarcales o interinsulares) y agrupaciones sectoriales. Sin embargo, poco recogen dichos estatutos, de todo lo que se refiere a las Secciones Sindicales. La regulación de una figura tan determinante en nuestra Federación, está dispersa en muchos documentos congresuales, que hacen difícil su utilización y comprensión.

Es objetivo de este III Congreso de COMFIA culminar la cobertura que los Estatutos deben dar a todo el modelo organizativo, incluyendo la regulación de nuestras secciones sindicales.

Dicho objetivo nos proponemos realizarlo reagrupando todo lo que está vigente para las Secciones Sindicales, aunque como señalábamos, bastante disperso.

El origen de todo el modelo empieza con la decisión de reequilibrar la actividad del Sindicato, reorientando la dedicación de recursos humanos, técnicos y de horas sindicales de nuestros delegados, desde los comités de empresa a las secciones sindicales. Esta decisión, tomada muy al inicio de la legalización del Sindicato, fue la que posibilitó construir un modelo organizativo fuerte, con amplio respaldo de nuestros delegados primero, y de los trabajadores seguidamente. Fue en 1986 cuando CCOO obtuvo el apoyo mayoritario en Banca, seguido de Ahorro, Cajas Rurales, etc.

No era esta la situación de la Federación de Seguros de CCOO (FES), integrada también en COMFIA desde su nacimiento en 1997. En seguros, CCOO era primer sindicato desde las primeras elecciones sindicales. Sin embargo, la dedicación prioritaria de nuestros delegados prestada en los comités de empresa y los delegados obtenidos por aplicación de la LOLS, no ayudaban a la creación y fortalecimiento ni de las secciones sindicales ni al desarrollo de federaciones y sindicatos en cada una de las comunidades y provincias. La consecuencia era un buen resultado electoral, pero una afiliación muy escasa, en cuanto a la población asalariada de estos sectores. El desarrollo de los sectores de Seguros, desde la constitución de COMFIA, ha sido notable en afiliación, pero sobre todo en organización de sus secciones sindicales, en extensión a muchas más empresas y en la contribución a la hora de reforzar las organizaciones de ámbito territorial de COMFIA. Igualmente su contribución ha sido fundamental para desarrollar una estructura ampliamente teorizada desde los principios de FEBA, la Sección Sindical del Grupo de Empresas, pero escasamente extendida todavía, salvo en estos sectores, en los que la creación de nuevos convenios colectivos del grupo, han supuesto el reconocimiento definitivo de interlocución con la empresa y la cobertura legal para mantener dicha organización en el futuro.

Coincidiendo en el tiempo con este debate se desarrolla toda la estructura funcional de COMFIA: Secciones Sindicales Estatales de Empresa y Agrupaciones Sectoriales. En 1996 en el VI Congreso de la FEBA el documento aprobado hacía balance del papel jugado por esta estructura:

"La COE o Sección Sindical Estatal de Empresa fue y sigue siendo una estructura organizativa capital en el desarrollo y consolidación de la FEBA. Es un ámbito organizativo con escasa implantación en otras federaciones, pero que nace muy pegado al modelo de nuestras empresas. La vertebración de las distintas secciones sindicales provinciales en una estructura de ámbito superior, como la Comisión Obrera Estatal, contribuyó de forma fundamental a la potenciación del sindicalismo de clase en nuestras empresas, siendo un freno a que plataformas o grupos corporativos se estructuraran a través de los comités de empresa al no rebasar éstos nunca su ámbito provincial.

Asimismo fueron organizaciones que, con su implantación, prestaron su esqueleto como primer andamio a nuestra Federación. Nuestros sindicatos y federaciones inician su andadura con compañeros que se conocen y coordinan en su COE. Y, posteriormente, estas mismas COEs son las que ayudan a implantar el sindicato en todas las zonas del Estado. Inician la afiliación en zonas donde no la hay y, a partir de esos núcleos, se expande a todas las empresas y se consolidan nuestros sindicatos y federaciones.

Con esto queremos dejar patente el reconocimiento a una estructura que fue capital para el desarrollo de Comisiones Obreras en el sector financiero.

La validez de esta estructura no está solo en relación con nuestro pasado. Muy al contrario. Tal como recogen nuestras propuestas de acción sindical para el futuro mandato, es determinante para afianzar el poder contractual del sindicato en la empresa."

La contribución de esta estructura en la extensión y fortalecimiento de todas nuestras organizaciones actuales, se incrementa con la negociación colectiva estatal, tanto en el sector como en la empresa.

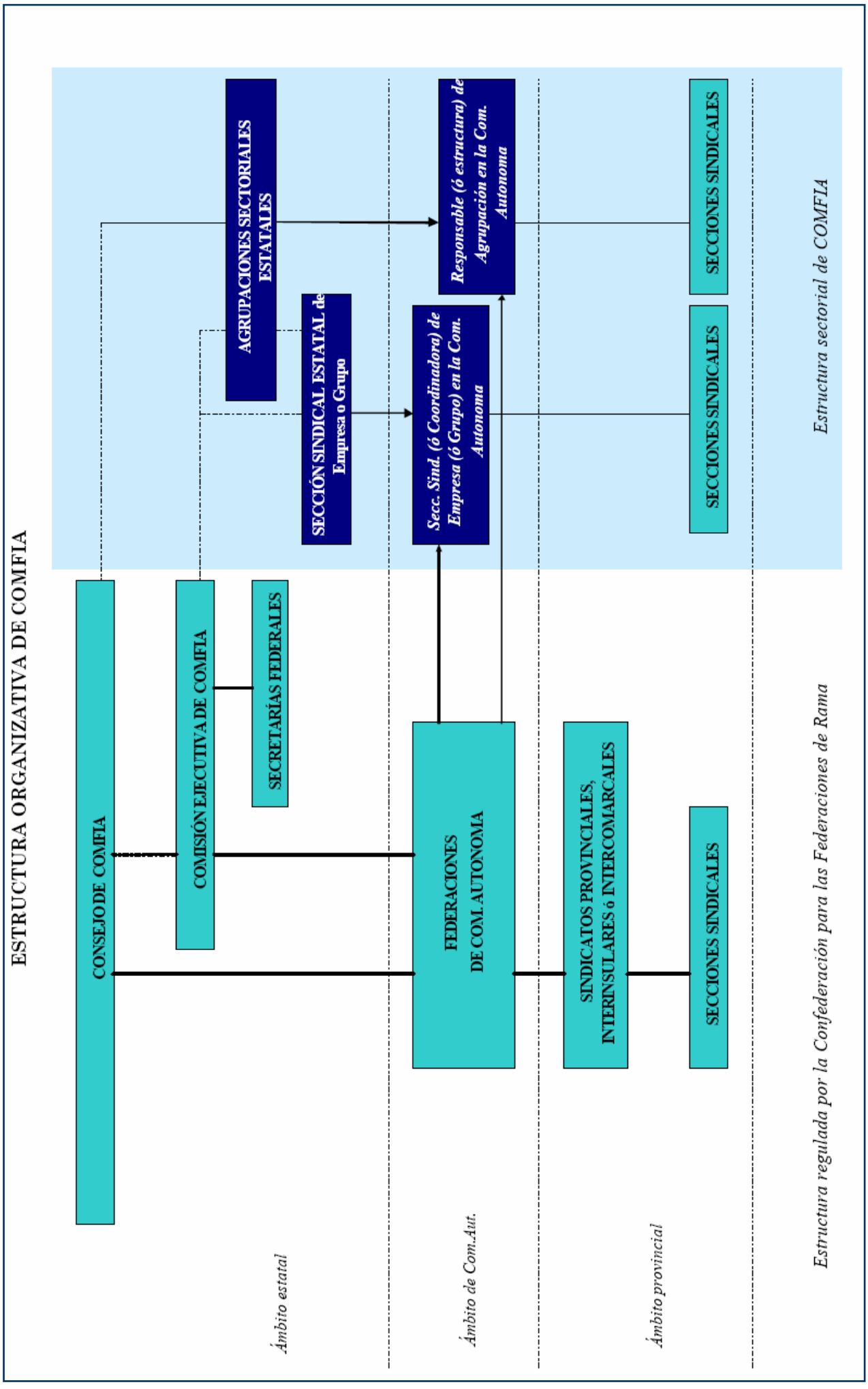
La suma de la estructura típica confederal para las Federaciones de Rama, Federaciones de Nacionalidad/Región y Sindicatos, con la específicamente desarrollada en COMFIA, Agrupaciones Sectoriales y Secciones Sindicales del mismo ámbito que la empresa, conforma un modelo sobradamente respaldado por los excelentes resultados en afiliación, elecciones sindicales y extensión organizativa.

Sin embargo, el acierto del modelo no debe nunca desligarse de los objetivos a los que sirve:

- Priorizar siempre el mayor ámbito para la negociación colectiva, creando nuevos convenios colectivos estatales de sector, grupo empresarial y empresas.
- Aprovechar los cambios para el crecimiento. Convertir retos en oportunidades, como toda la política sindical desplegada en torno a las fusiones de empresas.
- Generación permanente de cuadros para fortalecer nuestras organizaciones y garantizar los relevos.
- Crecimientos de afiliación constantes y mantenidos, comparando siempre nuestros porcentajes de afiliación en mujeres y jóvenes con los existentes en las plantillas de nuestras empresas.
- Las campañas demandando formación profesional como garantía de empleabilidad.
- Formación sindical permanente de cuadros y delegados.
- Apertura a la integración de otras organizaciones sindicales de sector o empresa, para crecer sumando y contribuir a la permanente renovación de conocimientos y personas.

Y otras muchas señas propias del modelo que es imprescindible recopilar de la forma más didáctica para su comprensión y desarrollo, sobre todo ante la gran expansión de la Federación y la continua incorporación de nuevos cuadros.

Este III Congreso debe incluir en Estatutos y en los documentos de organización todo lo que de forma dispersa han ido regulando nuestros sucesivos congresos sobre nuestro modelo organizativo. En especial, todo lo relativo a nuestra organización en la empresa.


ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE COMFIA
CONSEJO DE COMFIA
COMISIÓN EJECUTIVA DE COMFIA
SECRETARÍAS FEDERALES
FEDERACIONES DE COM. AUTONOMA
SINDICATOS PROVINCIALES, INTERINSULARES ó INTERCOMARCALES
SECCIONES SINDICALES
AGRUPACIONES SECTORIALES ESTATALES
SECCIÓN SINDICAL ESTATAL de Empresa o Grupo
Secc. Sind. (ó Coordinadora) de Empresa (ó Grupo) en la Com. Autonoma
Responsable (ó estructura) de Agrupación en la Com. Autonoma
SECCIONES SINDICALES
SECCIONES SINDICALES
Estructura sectorial de COMFIA
Ámbito estatal
Ámbito de Com.Aut.
Ámbito provincial
Estructura regulada por la Confederación para las Federaciones de Rama

2.- Principios para un desarrollo estatuario de las Secciones Sindicales

- **El Criterio de Unidad de Empresa:** Garantizar el poder contractual del sindicato al mismo ámbito que la empresa.

- **El Criterio de Representatividad:** Todos los órganos y responsables territoriales de las organizaciones, están elegidos por los afiliados y afiliadas a los que representa.

- **La prioridad de extensión desde la empresa:** Impulso de las Secciones Sindicales de Empresa. Compromiso de todas las estructuras de Comfia en cuanto tengamos representación sindical y afiliación de crear dicha estructura:
  – Desde cualquier núcleo original
  – Apoyándonos en la necesidad de la Empresa
  – Poniendo en marcha la extensión más eficaz

- **Competencias para la constitución de Secciones Sindicales según el ámbito de la Empresa:**

  Las competencias para la constitución de secciones sindicales residen según los Estatutos de la C.S. de CCOO (Art.17 y 48) **en los órganos de dirección de la Federación Estatal.** No obstante, en el objetivo de constituir el mayor número de secciones sindicales en las empresas encuadradas en la Federación, dichos órganos delegarán estas facultades, siempre y cuando el procedimiento de constitución y el encuadramiento de las secciones sindicales se lleve a cabo en aplicación de los presentes Estatutos, conforme a continuación se indica:

  a) La competencia para la constitución de secciones sindicales en las empresas estatales – empresas con distribución de plantillas en más de una comunidad autónoma - se delegará en las Agrupaciones Sectoriales Estatales.
  b) En el supuesto de que estas empresas estatales concentren al menos el 80% de la plantilla en una comunidad autónoma, la delegación se efectuará en la Federación de dicha comunidad autónoma a propuesta de la misma.
     La Comisión Ejecutiva de COMFIA podrá utilizar criterios, como el anteriormente descrito sobre distribución de la plantilla de la empresa, para acordar procedimientos de delegación.
  c) En las empresas No Estatales la delegación se hará en favor de la Federación de Comunidad Autónoma y Sindicatos Provinciales o Intercomarcales, de la comunidad en la que estén situados los centros de trabajo de la empresa.

- **Estructura de las Secciones Sindicales en "Empresas Estatales".** Su desarrollo en Comunidades y Provincias, a la hora de constituir secciones sindicales, coordinadoras o responsables de la empresa, en dichos ámbitos, se hará por común acuerdo entre la Sección Sindical Estatal y la Federación de Comunidad Autónoma. En caso de desacuerdo decidirá la Comisión Ejecutiva de Comfia.

- **Estructura de las Secciones Sindicales en "Empresas No Estatales".** Su desarrollo en las provincias de la comunidad, será decidido por la Federación de la comunidad autónoma correspondiente. En los mismos términos se procederá en los casos de las Empresas Estatales que concentren al menos el 80% de la plantilla en una comunidad autónoma, a los efectos del desarrollo en la misma.

- **Impulsar la creación Secciones Sindicales Estatales de Grupo de Empresa:** Para garantizar extensión en el mayor número de empresas.

- **Implicar a todas las Secciones Sindicales de Empresa en la extensión y colaboración con las empresas subcontratadas.**

- **Estructuración de las Secciones Sindicales de Empresa en los ámbitos inferiores al de la empresa:** Asimismo, y como certifica nuestro desarrollo en el pasado, la extensión de las secciones sindicales de empresa en todo su ámbito de implantación seguirá contribuyendo a desarrollar las federaciones y sindicatos territoriales, desde un "criterio de equilibrio". Su desarrollo se ha de regir por criterios de consenso entre estructuras, evaluación de medios suficientes, corresponsabilidad en las tareas de extensión del sindicato, implicación en la dirección del mismo, y eficiencia en la asignación y consumo de recursos.

3.- Propuesta para incorporar al Artículo 19 de nuestros Estatutos sobre Secciones Sindicales

1. Definición.

El artículo 17.5 de los Estatutos de la C.S. de CCOO establece que la sección sindical, está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en la empresa y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos.

2. Tipos de Secciones Sindicales:

2.1. Secciones Sindicales de Empresa: Según el ámbito territorial de implantación de la empresa

2.1.1. Empresas Estatales: Empresas con distribución de plantillas en más de una comunidad autónoma.

2.1.2. Empresas No Estatales: Empresas que operan en una zona geográfica que como máximo coincide con el ámbito de una comunidad autónoma.

2.2. Secciones Sindicales de ámbito territorial inferior al de la Empresa: Integran al conjunto de afiliados y afiliados en un ámbito territorial determinado e inferior al conjunto de la empresa. Las secciones sindicales de empresa podrán estar organizadas en ámbitos inferiores al de la empresa, conforme al procedimiento establecido en el apartado 4 de estos Estatutos. A estos efectos podrán constituirse secciones sindicales o, en su defecto, coordinadoras o responsables en dichos ámbitos, que en cualquier caso serán elegidos por los afiliados y afiliadas en el ámbito correspondiente.

2.2.1. De Comunidad Autónoma.

2.2.2. De Provincia.

2.2.3. De centro o ámbito inferior.

3. Competencias para la constitución:

Las competencias para la constitución de secciones sindicales residen según los Estatutos de la C.S. de CCOO (Art.17 y 48) en los órganos de dirección de la Federación Estatal. Con el objetivo de constituir el mayor número de secciones sindicales en las empresas encuadradas en la Federación, dichos órganos delegarán estas facultades, siempre y cuando el procedimiento de constitución y el encuadramiento de las secciones sindicales se lleve a cabo en aplicación de los presentes Estatutos, conforme a continuación se indica:

1. La competencia para la constitución de secciones sindicales en las empresas estatales, se delegará en las Agrupaciones Sectoriales Estatales.
2. En el supuesto de que estas empresas concentren al menos el 80% de la plantilla en una comunidad autónoma, la delegación se efectuará en la Federación de dicha comunidad autónoma a propuesta de su Comisión Ejecutiva.
3. En las empresas No Estatales la delegación se hará en favor de la Federación de Comunidad Autónoma y Sindicatos Provinciales o Intercomarcales de la comunidad en la que estén situados los centros de trabajo de la empresa.
4. El Consejo Federal aprobará un Reglamento sobre normas para los plenarios de las Secciones Sindicales, registro de las secciones constituidas y todo lo que garantice el mejor desarrollo de lo regulado en estos Estatutos sobre Secciones Sindicales.

4. Constitución de las Secciones Sindicales de ámbito territorial inferior al de la empresa:

4.1. En las Empresas Estatales: de común acuerdo entre las correspondientes Secciones Sindicales Estatales y las Federaciones de Nacionalidad/Región de COMFIA, se podrán constituir Secciones Sindicales en el ámbito de una Comunidad o provincia, con el nivel de estructuración y competencias que ambas decidan.

En caso de conflicto entre las Secciones Sindicales y la Federación de una Comunidad Autónoma, sobre la oportunidad de constituir o no dicha Sección en su ámbito, la decisión será tomada por la Comisión Ejecutiva de COMFIA oídas ambas organizaciones.

La Constitución definitiva de estas Secciones Sindicales, así como la elección de los órganos de dirección correspondientes, se realizará según las normas que apruebe la Comisión Ejecutiva de la Agrupación Sectorial Estatal, o en su defecto la Comisión Ejecutiva de COMFIA, a propuesta de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de Empresa de común acuerdo con el Sindicato o Federación de COMFIA en dicha comunidad autónoma.

En caso de que una insuficiente consolidación organizativa o la falta de los recursos necesarios hicieran desaconsejable la constitución de una Sección Sindical en una Comunidad Autónoma o provincia, pero se constatara la necesidad de coordinar los delegados y afiliados existentes en la empresa a nivel regional, para extensión y refuerzo del sindicato en toda la comunidad o provincia, se podrán elegir coordinadoras o responsables en dichos ámbitos, que en cualquier caso serán elegidos por los afiliados y afiliadas, garantizando los mismos mecanismos de acuerdo y arbitraje previstos anteriormente para la constitución de Secciones Sindicales de Comunidad Autónoma o provincia.

En el supuesto previsto en el apartado 2 del artículo 3, las competencias para constituir secciones sindicales de provincia en la comunidad donde se concentre al menos el 80% de plantilla residen en la Federación de Comunidad correspondiente.

En las empresas estatales en las que no esté constituida la Sección Sindical Estatal, podrán crearse secciones sindicales de ámbito inferior de común acuerdo entre la Agrupación Sectorial Estatal correspondiente y la organización de Comfia del ámbito de la sección sindical a constituir. En caso de desacuerdo se requerirá la aprobación de la Comisión Ejecutiva Federal. Así mismo, será la Comisión Ejecutiva Federal la competente para adoptar el acuerdo de constitución de la sección sindical en el caso de no estar constituida la Agrupación Sectorial Estatal.

4.2. En las Empresas No Estatales: Las competencias para constituir secciones sindicales de provincia residen en la Federación de Comunidad.

4.3. Secciones Sindicales de centro o de ámbito inferior: La constitución de estas SS.SS. ha de ser aprobada previamente por la Comisión Ejecutiva de COMFIA a propuesta de la Sección Sindical de mayor ámbito en la Empresa, de común acuerdo con la correspondiente Agrupación Sectorial Estatal en su caso, y la Federación de Comunidad correspondiente. El acuerdo establecerá el ámbito, las funciones y órganos de dirección de quien dependerá orgánicamente, ajustándose siempre a lo previsto en los Estatutos, normas de desarrollo y decisiones de los órganos de dirección de COMFIA.

5. Funciones y Competencias de las Secciones Sindicales de Empresa

a) Representar al sindicato en la empresa, en aplicación del Art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.
b) Definir y concretar la acción a desarrollar en su marco de actuación, en coherencia con la política global aprobada por COMFIA y desarrollada por la Agrupación Sectorial correspondiente, si ésta estuviera constituida.
c) Participar directamente en las negociaciones con la empresa en los términos legal o convencionalmente establecidos. En aquellas negociaciones en que concurran elementos relacionados con los ejes estratégicos definidos por COMFIA y/o de la Agrupación Sectorial Estatal, habrá de contar con la participación de la Comisión Ejecutiva de la Agrupación Estatal a través de quien o quienes ésta delegue, o en su defecto con la participación de la Comisión Ejecutiva de Comfia.
d) Dirigir la acción sindical en todo su ámbito de actuación, implicando al conjunto de la estructura en las acciones y negociaciones que se lleven a

cabo sobre la problemática laboral que afecte a los trabajadores de su empresa, en estrecha colaboración con la Ejecutiva de la Agrupación Estatal, o en su defecto con la participación de la Comisión Ejecutiva de Comfia.

e) La Comisión Ejecutiva de la sección sindical, junto con la estructura de rama correspondiente, o en su defecto con la participación de la Comisión Ejecutiva de Comfia, garantizará la adecuada utilización de los derechos sindicales en la empresa y especialmente velará por la adecuada utilización de las horas sindicales. Los miembros de la sección sindical elegidos bajo las siglas de CCOO a cualquier órgano de representación atenderán tanto las tareas sindicales de su empresa como aquellas otras relacionadas con el funcionamiento del sindicato; con este fin y para lograr una mejor defensa de los intereses colectivos pondrán a disposición del sindicato los recursos materiales, humanos y horas sindicales disponibles, en base a los criterios que se aprueben por la Comisión Ejecutiva de COMFIA.

f) Elaborar las directrices que llevarán los miembros de COMFIA-CCOO a los distintos órganos de representación de la empresa, participando en los mismos en los términos legalmente establecidos.

g) Extender la afiliación, participación y organización en todo el marco geográfico y empresarial de la empresa.

h) Defender, siempre que sea posible, la homogeneización de las condiciones de trabajo en todas las oficinas, centros y territorios, en relación con el Convenio Colectivo o acuerdos de empresa y la situación de aquellas plazas de mayor implantación sindical.

i) Dirigir los procesos electorales que afecten a todo el ámbito de la empresa, de acuerdo con la Agrupación Estatal y la Federación Estatal en su conjunto.

j) Garantizar la relación permanente y fluida con la Federación Estatal, su agrupación sectorial y las federaciones de comunidad autónoma, auxiliándolas, en cuantas tareas le sean posible, para conseguir su mejor implantación y desarrollo. Dentro de este apoyo mutuo entre Federaciones y Secciones Sindicales de Empresa, es un capítulo esencial la asignación consensuada de recursos humanos y económicos -como las horas LOLS. El desacuerdo, cuando se produce, tiene que ser resuelto con prontitud por la agrupación sectorial correspondiente o, en última instancia y antes del conflicto, por la Comisión Ejecutiva de COMFIA.

k) Asegurar los medios y la distribución de materiales escritos, plazos de convocatoria de asambleas, etc., para que la sección sindical pueda participar de forma efectiva en la construcción de decisiones de CCOO a todos los niveles, participando en la adopción de decisiones de los órganos correspondientes.

l) Todas aquellas que legal o convencionalmente le estén atribuidas y cuantas le sean delegadas por los órganos competentes de la Federación.

6. Órganos de dirección de las Secciones Sindicales:

6.1. De las secciones sindicales en Empresas Estatales.

6.1.1. Órganos de dirección a nivel estatal:

a) Plenario.
b) Consejo (en los casos previstos para las Secciones Sindicales Estatales)
c) Comisión Ejecutiva.
d) Secretariado (si así lo decidiese el Plenario).
e) Secretario o Secretaria General.

6.1.1.a) Plenario:

Es el órgano máximo de dirección, de deliberación y de decisión de la Sección Sindical y será en este marco donde se definan y concreten las políticas a desarrollar referentes a la acción sindical, organización e implantación de CCOO en el ámbito de la empresa, siendo también funciones del Plenario la elección del/la Secretario/a General y de la Comisión Ejecutiva.

Se constituirá con los Delegados elegidos por las diversas organizaciones que constituyen la Sección Sindical (Provinciales y/o CC.AA.) y en su defecto por los afiliados en dichos ámbitos. Se reunirá, con carácter extraordinario, a instancias del Consejo (si lo hubiera), de la Ejecutiva o de 1/3 de los afiliados. Con carácter ordinario lo hará una vez, como máximo, cada cuatro años.

El sistema de representación y votación será proporcional, garantizando la presencia de la totalidad de las organizaciones integradas en la Sección Sindical. No obstante, con carácter excepcional y cuando el número de afiliados y su distribución lo hagan necesario, se podrá habilitar el voto ponderado.

La convocatoria del Plenario será efectuada por la Sección Sindical de Empresa de conformidad con su correspondiente Agrupación Sectorial, o en su defecto con la conformidad de la Comisión Ejecutiva de Comfia.

Las normas y reglamentos del Plenario de las Secciones Sindicales, por ser quien elige los órganos de dirección de la misma, se ajustarán siempre, en cuanto a los datos de afiliación de las distintas organizaciones integradas en la Sección Sindical, a los cotizantes que certifique la Secretaría de Organización de COMFIA a la fecha que se solicite.

6.1.1.b) Consejo:

En las empresas de ámbito estatal, con significado número de afiliados y por decisión de la Comisión Ejecutiva de COMFIA, podrá constituirse este órgano de la Sección Sindical Estatal. El Consejo es el máximo órgano de dirección de la Sección Sindical entre plenarios, define y concreta el desarrollo de la acción sindical, organización e implantación de CCOO en la empresa, dentro de las

directrices emanadas del Plenario y de los órganos de dirección de la Agrupación Estatal, si ésta existiera, y de la Federación Estatal de COMFIA.

Además de las anteriores, serán funciones del Consejo:

a) Aprobar los balances anuales financieros.
b) Aprobar su reglamento de funcionamiento.
c) Nombrar sustituto del/la Secretario/a General, en caso de vacante.

De todas las reuniones del Consejo se levantará acta que será enviada a todos sus miembros, a las organizaciones territoriales de su ámbito que estén constituidas y a la Agrupación Sectorial Estatal.

Su composición se determinará en el Plenario y los miembros correspondientes a cada ámbito territorial serán elegidos en los plenos de afiliados de los mismos.

Estará compuesto por un número máximo de 35 miembros, ampliable cuando las circunstancias así lo aconsejen y lo permitan las posibilidades de financiación, siendo su nombramiento fijo por un mandato hasta la celebración de un nuevo Plenario, salvo dimisiones o revocaciones.

El Consejo de la Sección Sindical, convocado por la Comisión Ejecutiva, se reunirá de forma ordinaria una vez al año, y de forma extraordinaria cuando lo decida la propia Ejecutiva o lo solicite 1/3 de los miembros del Consejo o de los afiliados en la empresa.

6.1.1.c) Comisión Ejecutiva:

Estará formada por los miembros que elija el Plenario de la Sección Sindical. En caso de que ésta no acuerde la constitución del Secretariado, la Ejecutiva podrá nombrar una comisión de trabajo, compuesta por el número de miembros de aquélla necesario para garantizar el mejor funcionamiento de la misma.

Las competencias y funciones de la Comisión Ejecutiva serán:

a) Dotarse de los responsables suficientes para desarrollar las tareas asumidas por la Sección Sindical.
b) Dirigir la política sindical aprobada por el Plenario y el Consejo si lo hubiera.
c) Impulsar y llevar a cabo las funciones delegadas por COMFIA y, en su caso, por la Agrupación Sectorial Estatal.
d) Dotarse de presupuesto anual y presentar balances.
e) Elaborar y aprobar las Normas, Reglamento y Ponencias del Plenario.
f) Decidir sobre la constitución de Secciones Sindicales, dentro de su ámbito empresarial, a nivel de Comunidad Autónoma, provincial y/o de ámbito inferior al centro de trabajo. En el caso de SS.SS. a nivel de Comunidad Autónoma o provincial, habrá de hacerlo de común acuerdo con las Federaciones de Nacionalidad/Región. De igual forma, de común acuerdo, determinará el nivel de estructuración, así como las competencias que se les reconozcan a dichas Secciones Sindicales.
g) Elegir, a propuesta de las secciones sindicales de ámbito inferior (regional o provincial), a los Delegados de éstas que legal o convencionalmente estén establecidos.

h) Aprobar los balances anuales financieros cuando no exista Consejo de la Sección Sindical Estatal.
i) Garantizar, junto con la Agrupación Sectorial Estatal, o en su defecto junto a la Comisión Ejecutiva de Comfia, la adecuada utilización de los derechos sindicales en la empresa y, muy particularmente, velar por la adecuada utilización de las horas sindicales. En tal sentido, los miembros de la Sección Sindical elegidos bajo las siglas de CCOO a cualquier órgano de representación atenderán tanto las tareas sindicales de su empresa como aquellas otras relacionadas con el sindicato; con este fin y para lograr una mejor defensa de los intereses colectivos pondrán a disposición del sindicato, para que éste las gestione y coordine, sus horas sindicales.
j) Se reunirá ordinariamente conforme estime necesario, tendiendo a una periodicidad trimestral, como mínimo.
k) En caso de dimisión del Secretario/a General, la Ejecutiva gozará de facultades, de manera provisional, hasta que se produzca la elección definitiva por parte del Consejo o Plenario, para elegir de entre sus miembros un nuevo Secretario/a.
l) Para otras dimisiones, en general, se seguirá el procedimiento regulado por los Estatutos de COMFIA y de la C.S. de CCOO

6.1.1.d) Secretario o Secretaria General:

Será elegido por el Plenario de la Sección Sindical . Es el representante oficial ante la Agrupación Sectorial Estatal y la Federación Estatal de COMFIA. Actúa bajo acuerdo colegiado de la Ejecutiva, del Consejo y del Plenario y podrá delegar sus funciones representativas en otros miembros de la Comisión Ejecutiva, asumiendo las siguientes competencias:

a) Representar al conjunto de afiliados/as ante la empresa a todos los efectos.
b) Realizar las funciones de representación ante la empresa que le sean encomendadas por la Agrupación Sectorial Estatal y/o Sección Sindical.
c) Tomar las iniciativas precisas al objeto de garantizar que la Sección Sindical desarrolle adecuadamente las funciones que le competen y, muy especialmente, los aspectos referidos a la relación permanente y fluida con las distintas estructuras de la Organización.
d) Garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas por la Sección Sindical.
e) Coordinar el trabajo de los/as delegados/as sindicales de la Sección Sindical.

Normas sobre las reuniones de los órganos

Las reuniones de todos los órganos de dirección de las secciones sindicales, con el orden del día, deberán ser comunicadas al Secretario/a General de la Agrupación Sectorial o en caso de no existir ésta al Sindicato o Federación de su

mismo ámbito territorial, a efectos de posibilitar la asistencia, si se considera necesario, de éste o en quien delegue.

A dichas reuniones podrán asistir, además de los miembros de la Comisión Ejecutiva de COMFIA, los de la Ejecutiva de la Agrupación Sectorial de su ámbito o Estatal.

Se levantará acta de todas las reuniones, remitiéndose copia de la misma a la Agrupación Sectorial de su ámbito, para que la haga seguir en su caso a la Agrupación Sectorial Estatal.

6.1.2. Órganos de dirección a nivel de Comunidad Autónoma y Provincia:

Con carácter orientativo y sin perjuicio del procedimiento establecido en estos Estatutos para la constitución de las Secciones Sindicales de ámbito territorial inferior al de la empresa, los órganos de dirección en estos niveles podrán ser:

a) Plenario (en el caso de Comunidad Autónoma) o Pleno de afiliados y afiliadas (en el caso de la provincia)
b) Comisión Ejecutiva.
c) Secretario o Secretaria General.

6.2. De las secciones sindicales en Empresas No Estatales.

6.2.1. Órganos de dirección a nivel de Comunidad Autónoma:

a) Plenario.
b) Comisión Ejecutiva.
c) Secretario o Secretaria General.

Estos órganos de dirección estarán dotados de análogas competencias y funciones, en el ámbito de su Comunidad Autónoma, a las descritas para los órganos a nivel estatal de las secciones sindicales de empresas estatales, con la salvedad de que los requisitos de coordinación y comunicación que con otros órganos se establecen para éstas últimas, se entenderán referidos a la Federación de Comfia en dicha Comunidad Autónoma.

6.2.2. Órganos de dirección a nivel de Provincia:

a) Pleno de afiliados y afiliadas.
b) Comisión Ejecutiva.
c) Secretario o Secretaria General.

Estos órganos, a nivel de provincia, en el caso de que exista Sección Sindical de Empresa a nivel de Comunidad Autónoma, tendrán las competencias y funciones que por delegación les asigne los órganos de dirección de ésta última.

En el supuesto de no existir Sección Sindical en el ámbito de la Comunidad Autónoma, las funciones y competencias de éstos órganos de dirección serán las previstas en el Reglamento Confederal sobre constitución, tipos y competencias de las secciones y delegados sindicales.

7. Secciones Sindicales de Grupo de Empresas

1. **Definición.** La sección sindical de grupo, está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados de todas la empresas del grupo empresarial y constituye la representación del sindicato en dicho ámbito.
2. **Competencias para la constitución.** La constitución de estas secciones sindicales será decidida por la Comisión Ejecutiva de COMFIA. En todo caso cuando exista convenio colectivo del grupo de empresas, se promoverá la constitución de dicha sección sindical de grupo.
3. **Funciones, competencias, órganos de dirección y organización de la sección sindical de grupo.** Les será de aplicación todo lo regulado en nuestros Estatutos para las Secciones Sindicales de Empresa.

8. Coordinadoras de Grupo de Empresas

A propuesta de las secciones sindicales del grupo empresarial, por acuerdo unánime de ellas, se podrán crear Coordinadoras del Grupo de Empresas.

El respeto a la soberanía propia de cada sección sindical, la corresponsabilidad de las más importantes secciones del grupo y la coordinación a través de la Federación Estatal con todas las organizaciones de ésta, presidirán la actividad de dichas coordinadoras. Los objetivos prioritarios de las mismas son la creación de un mapa organizativo, laboral y económico del grupo, para orientar el crecimiento afiliativo, organizativo y el reconocimiento de la Coordinadora, por la dirección de la empresa.

4.- Otras propuestas de modificación de nuestros Estatutos

Artículo 1. Denominación y definición

Incluir en las organizaciones detalladas que federa COMFIA a:

- **Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO de Navarra (COMFIA NAVARRA)**

Modificar

- Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO de Extremadura (COMFIA EXTREMADURA). Hasta su constitución:

COMFIA BADAJOZ y COMFIA CACERES.

Sustituyéndolo por el siguiente redactado:

- **Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO de Extremadura (COMFIA EXTREMADURA)**

Artículo 4.- Emblema de COMFIA

Sigue siendo válida la redacción pero hay que modificar el logo reproducido en el ANEXO 2

Sustituir en todos los artículos donde pone Sindicato Insular o Sindicatos Insulares por Sindicatos Interinsulares

Art. 10
Art. 13
Art. 15
Art. 17

A la espera de actualizar:

Artículo 13. Participación de la mujer.

Para el desarrollo de CCOO como un Sindicato de hombres y mujeres, la representación de la mujer en los órganos de dirección y representación de nuestra organización de base, esto es, Sindicatos Provinciales, Insulares, Intercomarcales, Secciones Sindicales provinciales, comarcales, o de nacionalidad o región cuando no existan las anteriores, será, como mínimo, proporcional al número de afiliadas en dicho ámbito.

A la espera de actualizar:

Ante la Propuesta de modificación de los Estatutos Confederales

Artículo 11: Suprimir los apartados 4, 5 y 6 y Añadir en sustitución un nuevo apartado del siguiente tenor:

"En el desarrollo de CCOO, como sindicato de mujeres y hombres, y para lograr la participación de ambos sexos en todos los órganos electos y en las delegaciones que

corresponde elegir en los congresos y/o asambleas de segundo nivel y sucesivos, las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los sexos. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporarán como mínimo un número de mujeres proporcional al mismo número de afiliadas en dicha organización incrementado en un 10% del total de la afiliación femenina En los congresos y/o asambleas congresuales del primer nivel el número de hombres y mujeres que integrarán las candidaturas, tanto para los órganos electos como para las delegaciones a elegir para los otros niveles congresuales, será proporcional a la afiliación de cada sexo en la circunscripción congresual correspondiente.

Respecto a la ubicación de las candidatas y candidatos en la configuración de las candidaturas se estará a lo que dispongan las normas que se aprueben para la celebración de cada proceso congresual, asegurando tanto en el conjunto de la candidatura, como en los primeros puestos de la misma, el equilibrio porcentual de cada sexo señalado anteriormente para cada nivel congresual."

Artículo 18.- Las Agrupaciones Sectoriales.

Incluir como Agrupaciones Sectoriales constituidas las de:

5. Telemarketing
6. Tecnologías de la Información y Comunicación.

Artículo 19.- Secciones Sindicales.

Sustituido por la propuesta de modificación estatutaria prevista para este apartado.

Artículo 33.- Disolución de COMFIA.

Redactado actual:

La disolución de COMFIA no se producirá más que por decisión tomada por un Congreso Extraordinario convocado a tal efecto mediante votación favorable de al menos las cuatro quintas partes de los/as afiliados/as representados/as.

Ampliar con el siguiente redactado:

La disolución de COMFIA no se producirá más que por decisión tomada por un Congreso Extraordinario convocado a tal efecto mediante votación favorable de al menos las cuatro quintas partes de los/as afiliados/as representados/as. La disolución para fusionarse con otra federación será suficiente con la aprobación por mayoría del Congreso convocado al efecto.

ANEXO 1.- Facultades de la Secretaría General de COMFIA

Homologar con las facultades que se aprueben para la Secretaría General en el Congreso Confederal.

ANEXO 2.- Emblema de COMFIA

Sustituir la imagen del logo anterior por el actual.

5.- Propuesta de Jornadas Federales de "buenas prácticas organizativas"

Tras la celebración de nuestro III Congreso, la Comisión Ejecutiva de COMFIA convocará unas Jornadas Federales sobre buenas prácticas organizativas, dando continuidad a los debates iniciados en Agrupaciones, Federaciones y Secciones Sindicales, sobre EXTENSIÓN, AFILIACIÓN, FIDELIZACIÓN y FORMACIÓN SINDICAL.

En dichos debates es general la coincidencia en la necesidad de generalizar políticas y prácticas de acogida a nuevos empleados, nuevos afiliados y nuevos delegados, así como explicar nuestro modelo organizativo y extender la formación sindical de calidad.

Otra coincidencia es la necesidad de mejorar permanentemente las herramientas tecnológicas para hacer más eficaz la tarea del sindicato en estas áreas de actividad.

Enumeramos algunas propuestas sugeridas para este debate que deberá planificar la Comisión Ejecutiva para conseguir avances concretos:

- Objetivos expansión y crecimiento.
- Conveniencia de la figura del responsable de Afiliación, en las diferentes estructuras, integrado en Organización. Papel, justamente el que se defina en esta apartado.
- Mejora calidad de los datos.
- Renovación afiliación y cuadros: Pautar análisis pirámides poblacionales censo- afiliación- delegados/as, con líneas rojas incorporadas.
- Protocolo de bienvenida trabajadores/as en las empresas.
- Protocolo de bienvenida afiliado/a al recibir el alta.
- Protocolo de procedimientos y atención de personas en sede.
- Recuperación de cuotas impagadas.
- Conveniencia materiales segmentados colectivos específicos.
- Formas de potenciar el sentido de utilidad del sindicato (mailing, etc.)
- Campañas específicas sectores emergentes con afiliación no pareja a representación sindical.
- Mejora de ratios de delegados/as no afiliados/as.
- Servicio de asesoramiento jurídico como herramienta de afiliación.
- Espacios de consulta y opinión a través de medios internautas.
- Base de datos sobre experiencias y materiales en relación con campañas de afiliación. Incluir experiencias otras federaciones y/o sindicatos de otros países (p.e. Holanda-> convenio con Universidad)
- Mecanismos de coordinación entre secretarías y estructuras (comunicación, conocimiento acuerdos, etc.) para maximizar afiliación.

La construcción y consolidación del sindicato en la empresa requiere de un buen nivel de formación y conocimiento corporativo para los delegados/as, un buen nivel de información y servicios para loas afiliados/as y los trabajadores/as.

Por ello, durante este mandato reforzaremos la formación federal y pondremos en marcha una línea de actuación de acompañamiento del afiliado y el delegado, desde el primer instante.

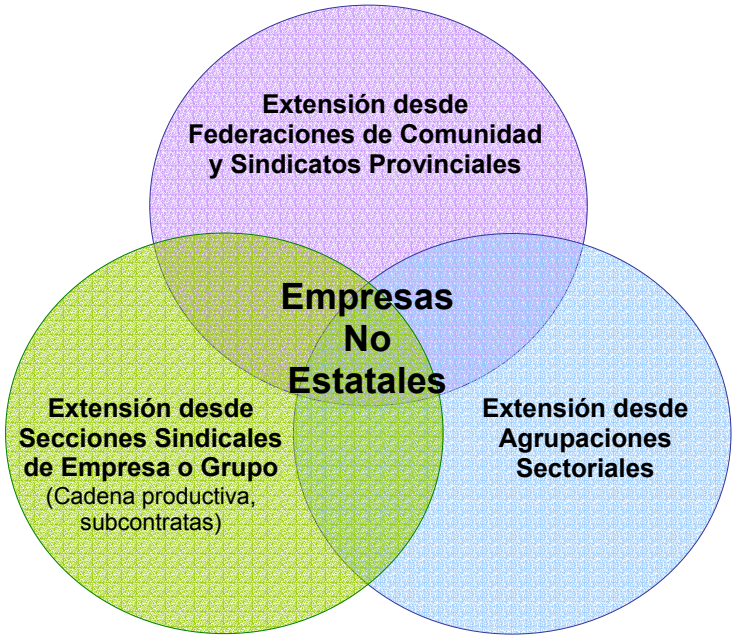
6.- Reforzar la extensión y atención sindical a las EMPRESAS NO ESTATALES

EMPRESAS NO ESTATALES

- Segmentación Sectorial

Objetivo:

- Autosuficiencia organizativa sectorial



LA EXTENSIÓN EN LAS EMPRESAS NO ESTATALES

A nuestros efectos, cuando hablamos de EMPRESAS NO ESTATALES, estamos hablando de empresas con presencia en una sola comunidad o provincia, independientemente del tamaño de la empresa por su plantilla. Es decir, estamos hablando de todas las empresas que no consideramos estatales. Actualmente dichas empresas suponen el 93% del total de empresas encuadradas en COMFIA, ocupan a 365.483 trabajadores (36% del total COMFIA), con una afiliación de 23.815 afiliados (23%), en las que se han elegido 7.413 delegados (32% de todos los elegidos en COMFIA) y en las que contamos con 2.929 delegados de CCOO (un 29% del total de los delegados de COMFIA). Estas empresas pueden tener o no convenio colectivo sectorial, ser o no de un grupo de empresas encuadradas en COMFIA, o estar subcontratadas por otras empresas igualmente encuadradas en COMFIA.

1. Nuestro modelo de extensión

1.1. Mayores ámbitos de la negociación colectiva, mayores posibilidades de extensión.
1.2. La extensión más estable, se agrupa en torno a la negociación colectiva.
1.3. Un modelo orientado y determinado por la NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
1.4. La extensión es exponencial, al calor del convenio colectivo, acuerdos de empresa, fusiones, reorganizaciones de las empresas, etc.
1.5. La extensión más eficaz, es la más próxima:
   - 1º En la Empresa, 2º En el Grupo, 3º En el Sector, 4º Intersectorial, por este orden.
1.6. Superar el localismo y limitaciones del Comité de Empresa.
   - Extender la organización con SS.SS. en todos los ámbitos territoriales, fortaleciendo de esta forma el sector.
1.7. Segmentar sectorialmente las EMPRESAS NO ESTATALES.

2. Propuestas concretas de actuación

2.1. La dirección de la extensión corresponde a nuestras Federaciones de Comunidad:
   - Promoviendo la colaboración con las Agrupaciones Sectoriales Estatales de COMFIA y con las secciones sindicales estatales de la empresa o grupo que tienen suscritas relaciones de subcontratación.
   - En las empresas que no podamos contar ni con Agrupaciones Sectoriales Estatales, ni Secciones Sindicales de Empresa o Grupo, la Federación Regional se encargará de la extensión y atención con los recursos propios (liberados, contratados, horas sindicales, etc.)

2.2. Los objetivos prioritarios en la extensión a estas empresas es tender a la autosuficiencia organizativa, mediante responsables sectoriales y en las empresas que sea posible.

2.3. COMFIA se compromete a dotar de recursos suficientes a todas nuestras Federaciones de Comunidad para poder desarrollar este trabajo de extensión y atención, promoviendo sinergias con el conjunto de organizaciones de COMFIA (Agrupaciones y Secciones Sindicales).

2.4. La Comisión Ejecutiva de COMFIA incluirá anualmente en sus presupuestos económicos para cada ejercicio un Fondo de Extensión a distribuir entre las Federaciones con los objetivos de :

- Ayudas a la contratación de sindicalistas para la extensión.
- Ayudas para la formación de cuadros entre los contratados para la extensión.
- Reuniones periódicas de coordinación e intercambio de experiencias entre los contratados.

Para que las aportaciones a este fondo no supongan un deterioro del trabajo sindical en los sectores organizados, la transparencia y consolidación de los recursos disponibles, es el mejor método para una correcta y eficiente asignación de recursos, a través de los presupuestos de cada Agrupación Sectorial.

2.5. COMFIA seguirá extendiendo los derechos sindicales en los marcos de negociación colectiva para obtener liberados y acuerdos de horas sindicales que posibiliten su asignación a estas tareas.

2.6. Mejorar las herramientas técnicas para trabajar en red, agrupando el conocimiento disperso, dando un salto cualitativo en todos los soportes informáticos, atendiendo no solo las áreas típicas de organización, sino de todas las demás áreas de trabajo. Mejorando nuestras páginas web dedicadas tanto a la información (comfia.info), como al agrupamiento del trabajo desarrollado en cada organización (página web federal y de nuestras organizaciones), desarrollando asimismo otras herramientas, como las posibilidades que brinda la contabilidad analítica, para conocer el conjunto de recursos aplicado por cada organización.

2.7. Integrar en el presupuesto económico de cada Agrupación Sectorial, ayudas para la extensión o campañas puntuales de las Secciones Sindicales Estatales en todo el Estado, cuando no alcance su propia autofinanciación, de acuerdo con las prioridades que anualmente establezca la Agrupación Sectorial o la Comisión Ejecutiva de Comfia.

2.8. Motivar el desarrollo personal y profesional de los contratados en los equipos de extensión, en su desarrollo como sindicalistas de la organización. Estableciendo criterios generales desde los órganos de dirección de la Federación Estatal sobre: selección, formación, incentivación y desarrollo profesional.

2.9. La Comisión Ejecutiva de COMFIA convocará unas Jornadas Federales con la participación de contratados y organizaciones de COMFIA, para el desarrollo de estos objetivos.