

1.- Resumen balance

Una visión global del balance	3
1.1. Un modelo de trabajo	4
1.2. Un trabajo bien hecho	5
1.3. La segmentación	6
1.4. Una Federación de federaciones	7
1.5. Orientados a las personas	9
1.6. COMFIA en la red	12
1.7. Renovación versus autonomía	13

Una visión global del balance

Tenéis en vuestras manos un compendio bastante completo de la actividad de COMFIA entre congresos. Contiene información valiosa y pormenorizada de nuestras actividades en los diferentes espacios de responsabilidad de COMFIA.

En él encontraréis datos de afiliación y resultados electorales. Un amplia panorámica de los datos afiliativos y electorales del conjunto de COMFIA, desagregados por género, tramos de edad, empresas, sectores, CCAA, etc. Podremos leer el importante el papel desarrollado por la formación sindical y nuestros equipos de formadores en la consolidación organizativa.

Podréis conocer el vasto mundo de la negociación colectiva de COMFIA. Disponéis de información acerca de los Planes de Igualdad, de cómo defendemos y con qué resultados nuestra convicción de que sin conciliación de la vida laboral y personal no habrá nunca igualdad, aunque todos sabemos que ésta no es suficiente. Nuestros éxitos en Salud Laboral siempre en la mejora de la protección a las personas. La importancia estratégica de la formación continua y de la definición de los itinerarios profesionales, en lo que dimos en llamar Desarrollo Profesional Sostenible.

Hemos trabajado con ahínco en campos que abríamos el paso congreso. Estamos consolidando el Área de Profesionales, espacio recurrente en nuestra preocupación sindical, pero que no terminábamos de concretar. Incorporamos la Responsabilidad Social de la Empresa a nuestro acervo cultural. Propuestas novedosas que nos hacen ver los problemas con otra perspectiva, encontrando nuevas soluciones.

COMFIA TV ha fortalecido nuestra presencia en la red. Consolidamos nuestro prestigio en Internet, cada vez somos más una referencia insoslayable de quien quiera conocer el mundo de las RRL de los sectores de COMFIA.

Por último seguimos un sindicato solidario, apoyando a los sindicatos latinoamericanos, conocemos el valor de la globalidad participando activamente en la Uni y en los Comités de Empresa Europeo.

Todo esto lo podéis leer si disponéis del tiempo necesario y, probablemente, de la suficiente paciencia para navegar por un relato prolijo de actividades.

Quizás por ello, como viene siendo habitual en nuestra federación, me he permitido entresacar del balance, y someter a vuestra consideración, los aspectos que considero más cruciales del trabajo realizado, todo ello sin desdoro del conjunto del trabajo realizado, sencillamente impresionante. Estoy seguro, que otras visiones sacarán otras conclusiones, pero permítanme que les exponga la mía.

1.1. Un modelo de trabajo

Salta a la vista los resultados excelentes en todos los campos, en todas las áreas, en todos los frentes. Es un honor dirigir una organización capaz de realizar este trabajo.

Y no quiero hacer distinciones, ni siquiera encomiar la labor de unos sobre la de otros. Los hombres y mujeres de COMFIA han aportado lo mejor de sí mismos, con generosidad y entrega. Sin esta aportación decidida nada sería posible.

Pero con esto no voy a caer en el lugar común de que somos los mejores, tenemos la mejor gente etc. No, no tenemos mejores cuadros, ni mejores delegadas, ni somos mejores personas. Somos como las miles de delegadas de la Confederación Sindical de CCOO a la que pertenecemos, como los cientos de miles de afiliados, los que construyen y construimos nuestro sindicato.

Quizás lo que nos diferencia, lo que nos da un cierto valor añadido, lo que permite superarnos permanentemente es el modelo de trabajo que hemos venido construyendo congreso a congreso, convenio a convenio, elecciones sindicales tras elecciones sindicales, sector a sector. Es el mismo con que hemos tratado y trasladado nuestra experiencia, el afán de sistematizarla en los cursos de formación, en los documentos congresuales, en las propias herramientas que construimos.

Sí, hay que descansar nuestro éxito. En el rigor en la elaboración de nuestras políticas, en el sentido de anticipación de nuestras propuestas, en la determinación con que las aplicamos.

Sí el sindicalismo es una carrera de fondo, táctica, tremendamente exigente, donde la flexibilidad para adoptar cambios de ritmo es tan necesaria como la tenacidad para perseguir un objetivo. Miren un ejemplo, desde que conozco el sindicato, desde que éramos FEBA, venimos persiguiendo la consideración del atraco como riesgo laboral, esto hará unos 20 años, bien pues hace meses lo conseguimos.

Porque nuestro éxito no son sólo los resultados, sino un modelo, el que nos proyecta al futuro, el que nos conecta al pasado, los éxitos de hoy son fruto del trabajo de muchos años, y serán, si los sabemos gestionar, el principio de muchos otros.

“Vinimos de lontano” y hemos podido realizar exitosamente esta travesía porque hemos sabido dotarnos de excelentes equipos de trabajo cohesionados y estables. Hombres y mujeres que aúnan experiencia, ilusión, conocimientos y un espíritu cooperativo que permite disfrutar del trabajo realizado y sortear los escollos del camino. Porque somos un equipo, porque nos fortalecemos como tal somos capaces de transformar los objetivos en resultados, las decisiones en organización.

Hoy, aquí, en Sevilla, en este Congreso, está presente los dirigentes de COMFIA. Mi más sincero reconocimiento a vuestro trabajo de dirección, sin vuestra colaboración nada de esto sería posible.

1.2. Un trabajo bien hecho

Vayamos pues a lo que aquí nos convoca. Desde mi punto de vista, huyendo de un informe clásico, he preferido mostrar los parámetros que mejor explican la gestión realizada, tanto porque son fruto de decisiones y políticas adoptadas en el pasado, pero de plena actualidad, como por ser decisiones recientes, con notable proyección de futuro, es más en algunas de ellas nos jugamos la hegemonía del sindicato.

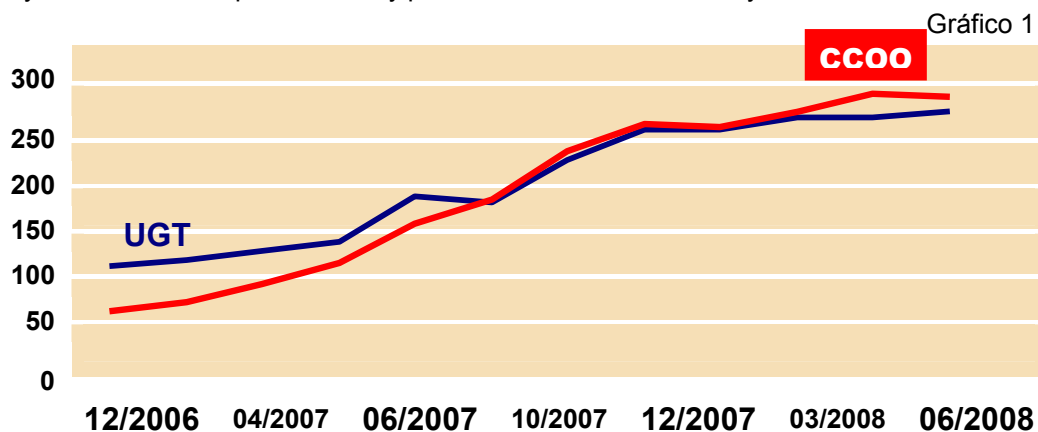
He entresacado cinco temas que compendian bien nuestro trabajo.

- a. La segmentación. Nuestra capacidad de generar nuevos convenios ampliando el ámbito territorial y homogenizando el ámbito funcional tal y como lo definíamos en el I Congreso de COMFIA (Valencia)
- b. La consolidación de un modelo de Federación de federaciones respetuoso con la coordinación de políticas y la complicidad en los objetivos.
- c. La orientación a las personas. En el II Congreso incorpora el concepto de desarrollo personal sostenible y entre otras cosas hablaba de conciliación, igualdad, carrera profesional, certificaciones profesionales, sistemas retributivos, salud laboral... Hoy podremos comprobar los avances en algunas de estas variables.
- d. COMFIA en la red. Simplemente, de cómo somos un referente, donde están nuestras claves, donde nuestros retos.
- e. Renovación. Sacrosanta palabra, casi latiguillo en CCOO, jaculatoria que todo lo remedia, pero que nosotros, con paciencia y tenacidad, lo estamos convirtiendo en realidad. Hablaremos de nuestra organización y como la hemos orientado a la renovación. Porque esta no es un deseo es una convicción para COMFIA.

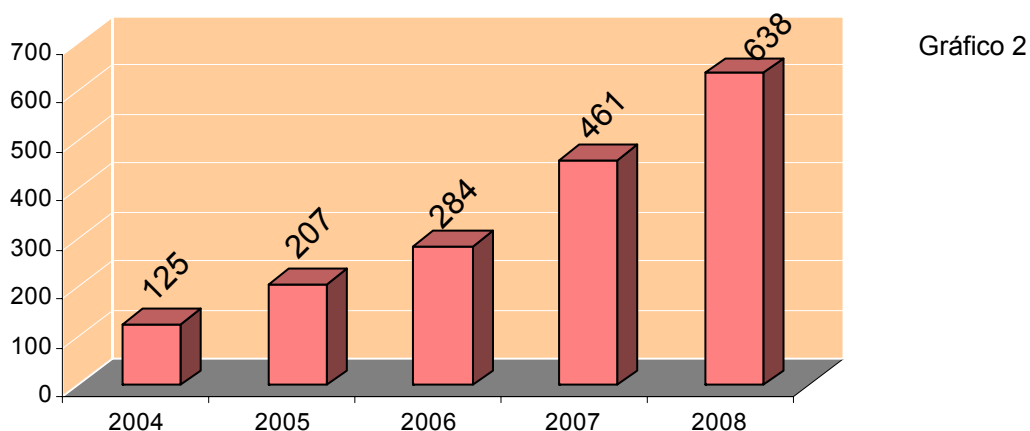
1.3. La segmentación

Durante este mandato sobre la base de la segregación de las Mutuas de la actividad de prevención de riesgos laborales hemos construido un convenio sectorial nuevo, Servicios de Prevención Ajeno, incluyendo no solo los trabajadores y trabajadoras provenientes de las Mutuas sino de aquellos que, realizando esta actividad, estaban adscritos a convenios de oficinas y despachos, ingenierías, clínicas privadas, laboratorios... No solo hemos creado un nuevo convenio sino que éste ha tenido como referencia el convenio más alto de todos, el de Seguros, de donde provenían los trabajadores y trabajadoras segregados de las Mutuas.

La sola negociación del convenio ha conjurado al sindicato, excelente trabajo de la Agrupación de Seguros, para promover elecciones y comenzar a afiliarse. Los resultados electorales, como se pueden observar en el gráfico adjunto, han sido espectaculares, triplicando en año y medio nuestra representación y pasando a ser el sindicato mayoritario.



El mismo proceso ha vivido la afiliación, triplicándose en el mismo periodo la afiliación tal y como se puede ver en el gráfico adjunto, donde 2006 es el año que se inicia del proceso de negociación.



Una comprobación más del acierto de nuestra estrategia de segmentación. Nuestra forma de enfrentarnos a los desregulado, diverso y disperso. La política que venimos ensayando con éxito desde el convenio de telemarketing para afrontar la descentralización productiva, a través de nuevos convenios sectoriales, agrupar intereses, homogenizando ámbitos funcionales, conseguir masa crítica para sindicalizar más con menos esfuerzo.

1.4. Una Federación de federaciones

Actualmente COMFIA administra 81 convenios de los que solo 15 son de ámbito estatal y el resto de ámbito inferior, la inmensa mayoría provinciales. Esto representa una disminución de 9 convenios respecto a los registrados en el periodo congresual anterior.

Cuadro 1

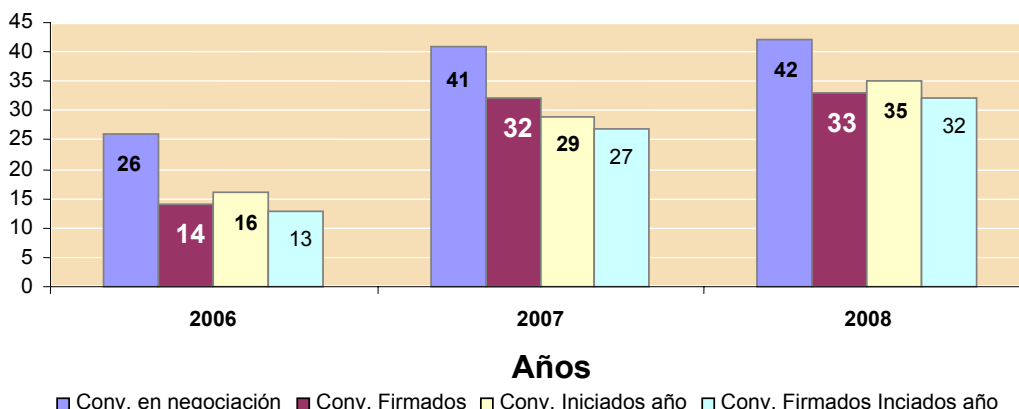
Total convenios	Estatales	No estatales
81	15	66

Nos enfrentábamos a una negociación colectiva tan descentralizada por el ámbito territorial de los convenios como compleja por los diferentes sectores bajo nuestra responsabilidad.

Sin embargo hemos sido capaces de ir estandarizando unos criterios de negociación colectiva que nos ha permitido año a año ir mejorando nuestra capacidad negociadora. Durante el año 2008 ningún convenio abierto en ese año ha quedado sin negociar, por primera vez. El gráfico adjunto es bien ilustrativo de nuestros avances.

Gráfico 3

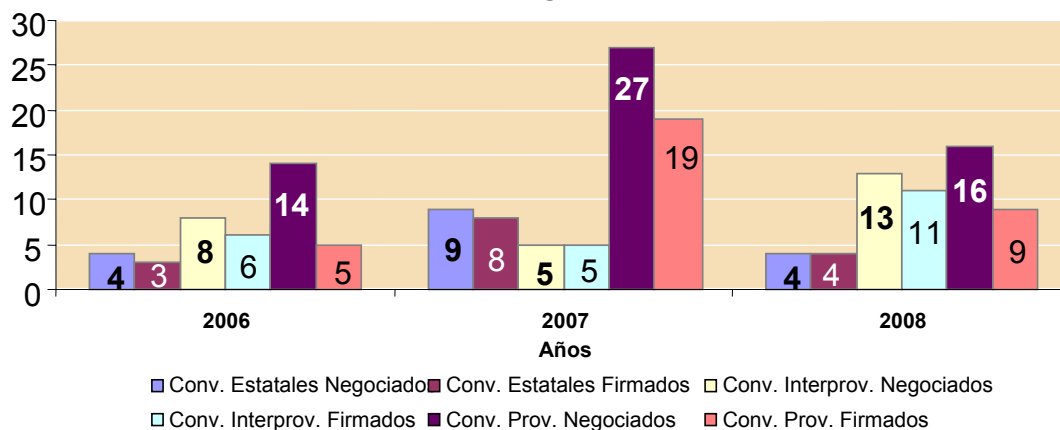
Convenios Negociados



En cuanto a los convenios negociados y firmados, segmentados por su ámbito territorial durante los tres últimos años, queda reflejado en el siguiente cuadro.

Gráfico 4

Convenios Negociados por ámbito



Resumen balance - 2006-2009

Nada es fruto de la casualidad y esto tampoco. No ha sido más que un ejemplo del espíritu cooperativo de nuestro modelo de trabajo. Aún residiendo las competencias para negociar los convenios en diferentes organizaciones, tanto la federación estatal como las de CCAA, los criterios, objetivos e indicadores de seguimiento de la negociación colectiva se han elaborado en lo que venimos llamando Plenario de Acción Sindical, donde están presentes todas las federaciones de CCAA.

Esta plataforma, el Plenario, ha sido una excelente herramienta de coordinación, intercambio de experiencias y diseño de políticas, que aprobadas en Consejo federal ha mejorado notablemente nuestra capacidad negociadora y el contenido de los convenios. (Ver cuadro adjunto)

Cuadro 2

	Total Convenios vigentes	% Convenios vigentes	Total Convenios vigentes CEOE	% Convenios vigentes por CEOE	Total Convenios ESTATALES vigentes	% Convenios ESTATALES vigentes
Nº Convenios	60		34		13	
Acuerdos sobre conciliación vida laboral y familiar	41	68%	25	74%	8	62%
Acuerdos sobre igualdad de oportunidades	8	13%	6	18%	4	31%
Comisión Igualdad	3	5%	2	6%	3	23%
Acuerdo sobre conversión en fijos	23	38%	16	47%	7	54%
Acuerdo formación	33	55%	19	56%	9	69%
Comisión Paritaria Formación	14	23%	11	32%	7	54%
Reconocimientos médicos	21	35%	11	32%	2	15%
Protocolo usuarios PVD	3	5%	1	3%	1	8%
Complemento sobre IT	51	85%	31	91%	11	85%
Derechos sindicales	30	50%	20	59%	12	92%
Cláusula revisión	39	65%	23	68%	11	85%
Cómputo anual	1.763		1.762		1.745	

Es tan importante para COMFIA este modelo que en este Congreso desarrollamos criterios y organizativos y proponemos modificaciones estatutarias que terminen de cerrar nuestro modelo organizativo definiendo con precisión y claridad la constitución y desarrollo de la Sección Sindical de Empresa, nuestro más preciado instrumento de intervención sindical.

1.5. Orientados a las personas

COMFIA ha abandonado hace tiempo la filosofía del café para todos. Hemos venido defendiendo que la mejor manera de defender lo colectivo es establecer un sistema de garantías que permitiese optar en función de las inquietudes de cada cual. Es un largo camino de reflexión que tiene que ver con la apuesta por sistemas transparentes y universales de retribución variable, el acuñamiento de profesionalidad en réplica al de disponibilidad, auténtico techo de cristal de las mujeres, la defensa de la conciliación de la vida laboral y personal, la protección de las personas, la igualdad de oportunidades... acabando en nuestra reivindicación del reconocimiento profesional del sindicalista.

Esta política desarrollada en diferentes congresos, incluyendo los anteriores de la FEBA) la sistematizamos en el II Congreso en una fórmula que dimos en llamar Desarrollo Personal Sostenible. No era sino nuestra manera de decir que el sindicato sólo es útil cuando de su actividad se benefician las personas, cada una en lo que le interesa, y que nuestra preocupación e inquietud está en ofrecer alternativas a necesidades diversas.

El II Congreso marcaba los vectores de actuación en esta materia. En tres años hemos empezado a cosechar los primeros éxitos parciales en tres campos:

- **Los planes de igualdad**
- **Los itinerarios profesionales**
- **La protección de las personas en su trabajo.**

Veámoslos detenidamente.

Los planes de igualdad

Ha sido objetivo estelar de la negociación colectiva en estos tres últimos años. Nuestra estrategia se ha desarrollado a dos niveles. Por un lado incorporar al convenio colectivo sectorial la existencia de la Comisión de Igualdad, bien creada ad hoc, bien dando competencias a las Comisiones Paritarias de los convenios, y al mismo tiempo definir los criterios de elaboración de los Planes de igualdad. Por otro lado abrir las negociaciones en las empresas para la implantación de los Planes de Igualdad.

Los resultados satisfactorios:

- Comisiones de Igualdad que fijan los contenidos de los planes: Ahorro, Seguros, Mediación, TIC, ETTs e Inmobiliarias
- Desde el convenio colectivo se promueven Planes de Igualdad en las empresas: Banca, Ahorro, Rurales, TIC, Contac Center y ETTs.
- Planes de Igualdad iniciados en las empresas, 45 (ver Anexo II Secretaría de la Mujer). Son empresas de todos los sectores de COMFIA, en diferentes etapas de desarrollo, la mayoría en la fase de diagnóstico, y con un notable desgaste y dificultad en conseguir avances. Pero ahí estamos.

Sí, podemos.

Itinerarios profesionales

He de decir que la gestión de COMFIA en el campo de la formación continua no deja de crecer. En el balance tenéis cifras detalladas de nuestra actividad: financiación recibida y grado de ejecución, grado de financiación por sectores, personas participantes por sectores, la evaluación de la formación recibida,

De todos estos datos yo resaltaría los siguientes:

- El 27,55% de nuestros cursos tienen valor de mercado, es decir, mejoran la empleabilidad del trabajador fuera de su empresa actual. Este factor está ligado a las certificaciones profesionales y es la estrella y principal objetivo del área.
- En total han participado 26.842 personas, de ellas las mujeres representan un 66,82%.
- La evaluación media de los cursos realizados alcanzo 3,28 puntos sobre 4 de valoración.
- Hemos manejado un presupuesto de 25.435.623,46 €

Con esto sería suficiente para estar satisfechos, sin embargo, el intangible que nos da valor, porque da valor a las personas, es el número de certificaciones profesionales que hemos ofrecido a los trabajadores y trabajadoras. Hemos puesto en marcha cinco itinerarios profesionales, ligados a certificaciones:

- Certificado profesional Asesoría financiera.
- Gestor de Telemarketing Especialidad financiera
- Gestor de Telemarketing Especialidad Tecnológica
- EUCIP Tecnologías de la Información
- EUCIP Administrador de Tecnologías de la Información

Sin lugar a dudas esto es solo un avance. COMFIA debe seguir trabajando en esta línea y seguir incorporando certificaciones profesionales en los diferentes sectores que componen nuestra federación.

Protección a las personas

Dos han sido las preocupaciones en el capítulo de Salud Laboral. Por una parte la evaluación de los riesgos psicosociales y por otro la violencia en el puesto de trabajo.

En el primer bloque entra el mobbing, la utilización de las PVD, los ritmos de trabajo, la exigencia de objetivos, el ambiente laboral... En el segundo el atraco, como paradigma de la situación de violencia.

Por último hemos incorporado, fruto de nuestra preocupación por las cuestiones de género, la protección de las personas sensibles a los riesgos. La gestante es un buen ejemplo.

Debo decir que en este ámbito el balance es particularmente brillante.

Resumen balance - 2006-2009

- Hemos conseguido la consideración de riesgo laboral para el atraco, según sentencia del TS. Esto no es una cuestión baladí. No solo es la consideración de que las empresas deben atender la protección de las personas, sino que deben considerar las consecuencias, físicas y psíquicas, que ellas padecen en un atraco. Es también la necesidad de implementar medidas organizativas que no solo protejan el dinero. ¿Qué pasa por ejemplo con los retardos? Por último no es solo una sentencia de aplicación para el sector financiero. Las gasolineras, farmacias, joyerías, tiendas 24 horas ¿no se podrían beneficiar? Sin duda trascendente para COMFIA y CCOO. En los próximos años tendremos que concretarla en acuerdos que redunden en beneficio de las personas.
- Por resolución de la DGT se contempla a los trabajadores de Cajas de Ahorro como usuarios de PVD. No solo hablamos de las pausas que marcan las normas técnicas, sino de algo muy importante la ergonomía del software. Un ejemplo, ¿por qué siempre hay doble control en la emisión de transferencias y no en las operaciones de caja? En otras palabras ¿por qué los cuadros no son verificados por el sistema? A nadie se le escapa la importancia que para toda COMFIA tiene esta resolución y los acuerdos, en ello estamos, que podamos alcanzar a su amparo.
- Hemos elaborado un protocolo de actuación contra el mobbing. Es decir, un procedimiento para implementar en las empresas de cara a prevenir estas prácticas y corregirlas en caso de que se den. En el anexo de Salud Laboral lo encontraréis.
- En colaboración con la Secretaría de la Mujer se han elaborado propuestas para la protección de la mujer embarazada.

1.6. COMFIA en la red

Para nadie es un secreto nuestro posicionamiento en Internet. No es un capricho, no es una “boutade”, ni esnobismo. Es la apuesta clara por herramientas de comunicación, acción sindical y organización, que un sindicato del siglo XXI no puede permitirse el lujo de despreciar.

Coherente con nuestra defensa de las herramientas informáticas y telemáticas como derecho sindical, iniciamos y seguimos desarrollando actividades en este campo. Debo de decir que con notable éxito.

- Aumenta nuestra presencia en Internet, muy por encima de la media de crecimiento de utilización de Internet en España. El incremento de visitas a las páginas de COMFIA es del 203% cuando la media española es del 145%.
- En números hablamos de 250.000 visitantes mensuales que realizan 350.000 visitas mensuales a un total de 1.250.000 páginas. Es decir, muchos navegan a través de nosotros buscando otros contenidos.
- A pesar de ello seguimos teniendo un problema de fidelización. El 68% de las visitas solo lo hacen por una sola vez. Indudablemente tendremos que hacerlas más atractivas y mejorar los servicios que a través de ellas ofertamos.
- COMFIA TV. Ha sido nuestro producto estrella en este mandato. Por primera vez estamos presentes en el mundo audiovisual. Es una apuesta de futuro, utilizar todos los medios para hacer llegar nuestros mensajes de forma directa, concisa e impactante. Entramos en el mundo de las descargas, nuestra capacidad para empaquetar noticias que pueden ser reproducidas fácilmente.

1.7. Renovación versus autonomía

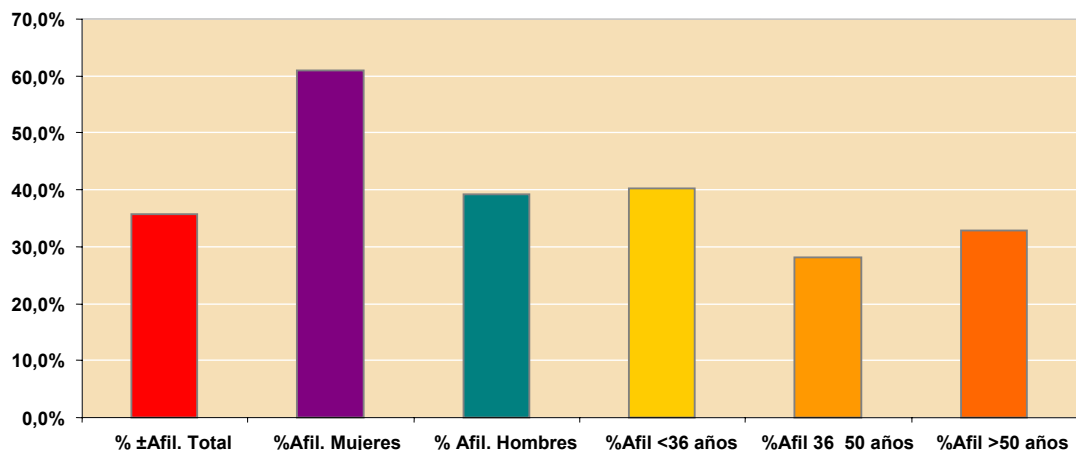
Sin duda la afiliación, su crecimiento y composición, es el principal indicador de la marcha de nuestro trabajo sindical.

Lo difícil de afiliar es generar la rutina, no movernos a saltos discontinuos, arreones, sino incluirlo en nuestra actividad sindical diaria, siempre pedir la afiliación, en nuestros comunicados cuando hablamos con los trabajadores y trabajadoras, imbuir en nuestros delegados y delegadas esta necesidad, esta práctica.

Parece que vamos en el buen camino. En el periodo 2005-2008 hemos crecido un 36% lo que marca crecimientos entorno al 9% anual, crecimiento que ha sido no solo la media sino también la moda, es decir el valor más frecuente. Solo un año 2006 que bajamos al 6%, año en que se producen las bajas más numerosas de las afiliaciones provenientes del AMI.

Gráfico 5

Crecimientos de afiliación 2004-2008 por género y tramos de edad.

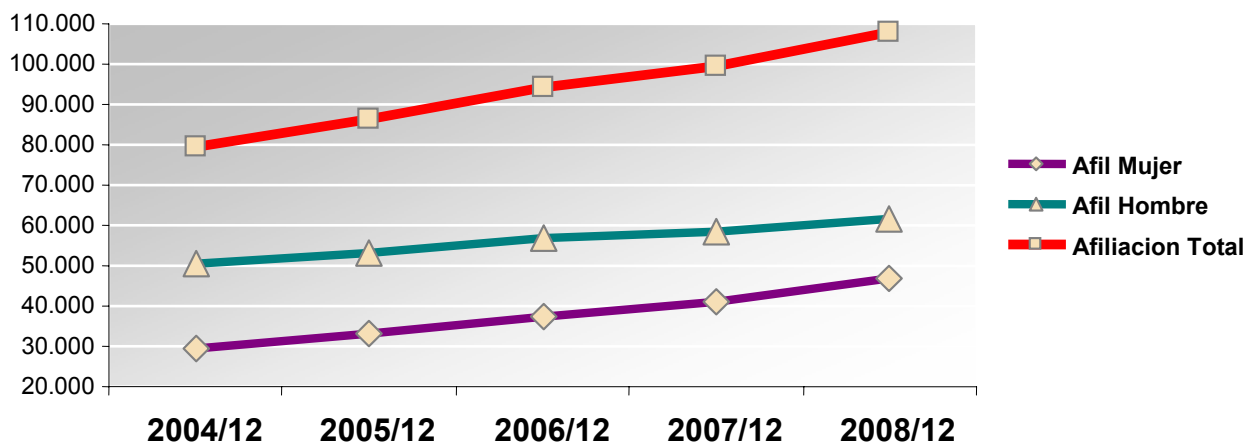


Sin embargo, aunque el crecimiento es bastante homogéneo, cercanos a la media, aún aparecen desigualdades preocupantes tanto en sectores (Banca), como en CCAA (Aragón) que deberemos corregir. El desarrollo de nuevas herramientas, el intercambio de experiencias y buenas prácticas deben facilitar este objetivo.

La paridad en la afiliación es un objetivo alcanzable durante este mandato. Sólo manteniendo los actuales ritmos de crecimiento afiliativo de mujeres sería posible.

Gráfico 6

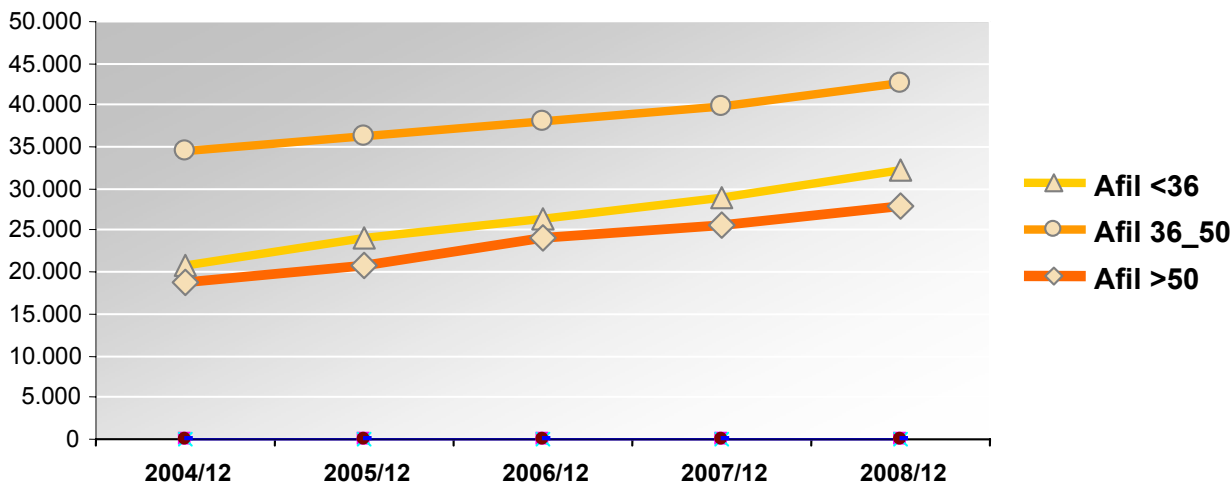
Afiliación anual total y por sexo



Equilibramos también la composición de la afiliación en tramos de edad, según se puede observar en el gráfico.

Gráfico 7

Afiliación anual por tramos de edad



En definitiva que pasa. Pues que la afiliación crece más en las mujeres y en los jóvenes. Reducimos pues la edad media de nuestra afiliación, feminizamos el sindicato (ver gráfico 7) y si somos capaces de transformar esta inyección de nuevos aires en mejorar nuestra eficiencia organizativa y ofrecer nuevas fórmulas de participación habremos sentados las bases para mantener el círculo virtuoso de renovación que ya iniciamos. Para abordar estos retos ya estamos elaborando propuestas algunas de las cuales podré adelantar en el informe al Congreso.

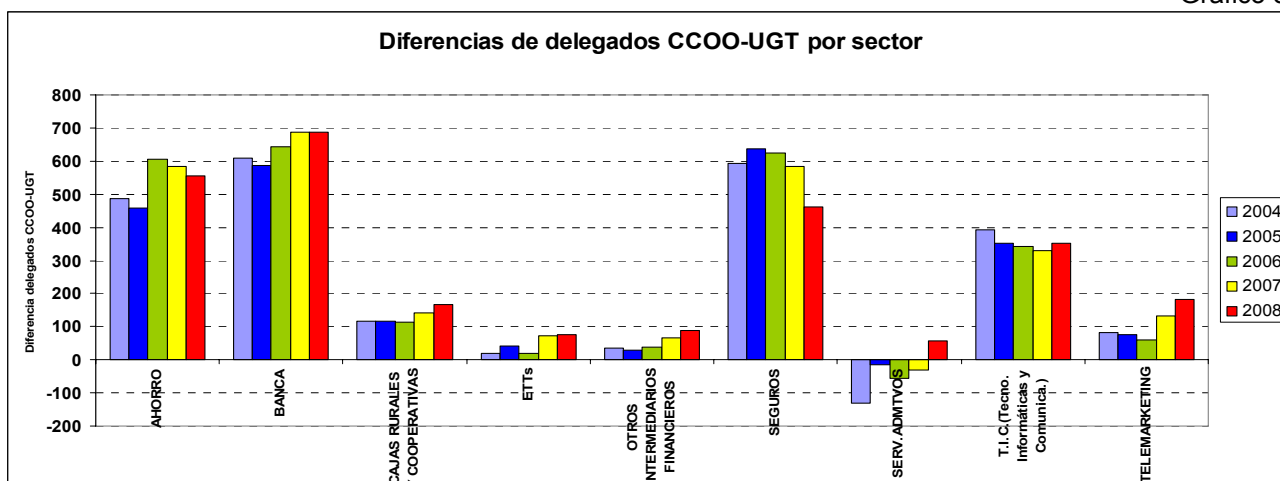
Resumen balance - 2006-2009

Las elecciones sindicales es el otro indicador de nuestra actividad, aunque este mide periodos más largos, cuatro años. También en este se observa no solo la buena marcha de nuestra acción sindical, aumentamos en un 20% el nº de delegados en que aventajamos a UGT. Aunque la ventaja en términos proporcionales se mantiene de forma estable en este periodo en torno al 11%, significando esto que nuestro trabajo de extensión es suficiente para aumentar la diferencia en términos absolutos, crecemos más ocupando cada vez más espacio, más presencia en las plantillas, en más empresas.

Cuadro 3

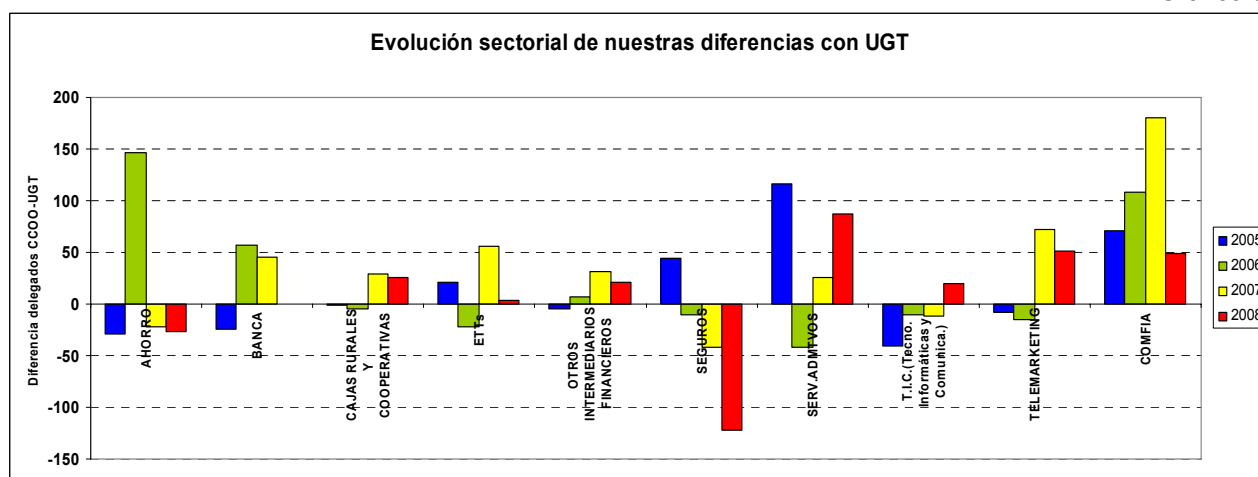
Año	2004	2005	2006	2007	2008
Diferencia CCOO-UGT	2.204	2.275	2.383	2.563	2.612
% Diferencia	10,9%	11%	11%	11,5%	10,9%

Gráfico 8



Si acudimos al siguiente gráfico podremos ver reflejado esta realidad con mayor precisión. El crecimiento electoral se debe en gran parte a los sectores emergentes, ganamos por primera vez en Servicios Administrativos, despegamos en Contac Center, observándose en algunos sectores clásicos, Ahorro y Seguros, una cierta pérdida de tensión electoral fuera de los periodos de cómputo centralizados.

Gráfico 9



Resumen balance - 2006-2009

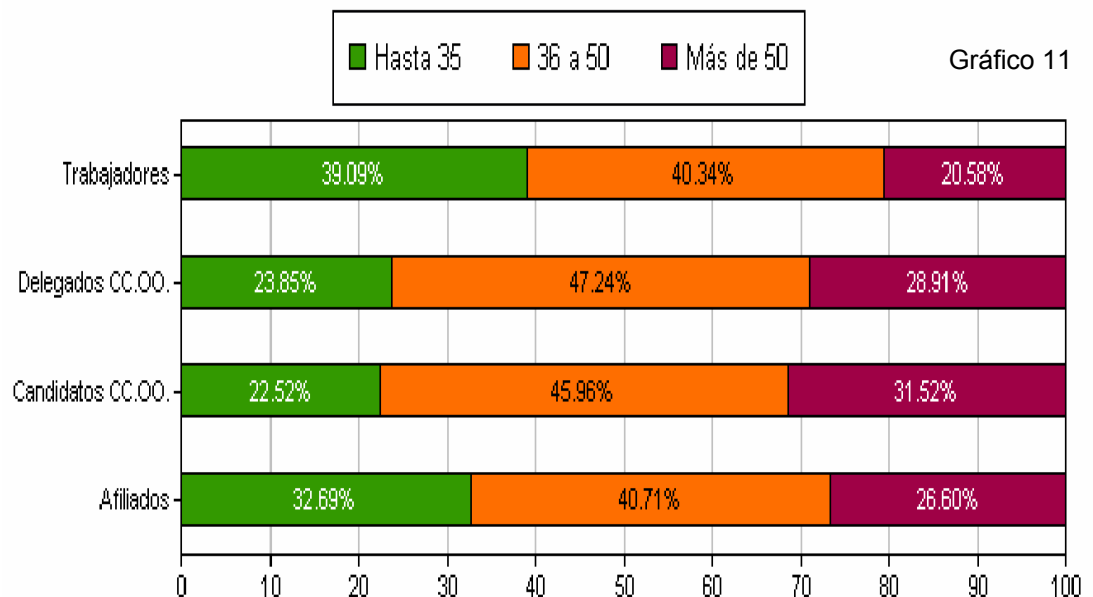
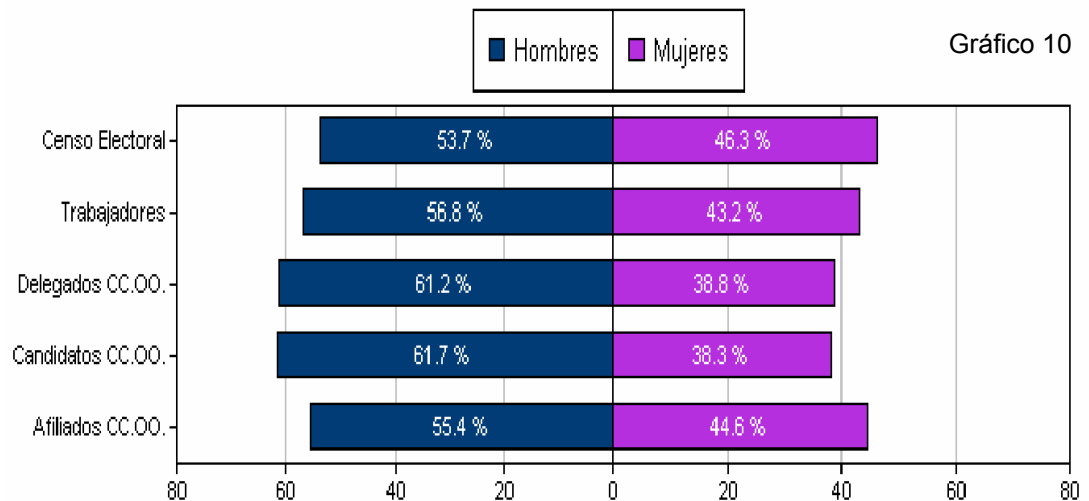
Sin lugar a dudas el caso más paradigmático de esta situación, enormemente positiva, ganamos por primera en Servicios administrativos, es la federación de Madrid.

Cuadro 4

Año	2004	2005	2006	2007	2008
Diferencia CCOO-UGT	554	635	651	792	802

Sin embargo aún nos queda mucho recorrido si queremos introducir la renovación como una rutina más de nuestra organización.

Para ello la comparación no debe ser con nosotros mismos, sino con el entorno al que queremos representar. En los gráficos siguientes se puede apreciar que nuestra capacidad de renovación está estrechamente ligada a la adecuación de nuestra afiliación y representación sindical, en cuanto a edad y género, a la composición de las plantillas y censos electorales. Aunque la afiliación se acerca más rápidamente, aún mantiene diferencias, donde ésta es notable es en la representación sindical. Sin duda las elecciones sindicales debemos convertirlas en una oportunidad para relanzar nuestro compromiso de renovación.



Resumen balance - 2006-2009

¿Sólo la fuerza de los números produce este cambio? Todos sabemos la respuesta. Este importante crecimiento afiliativo y electoral, que también se produce en más organizaciones confederadas, no cuajaría en la renovación de cuadros y dirigentes sin dos factores estratégicos:

- La formación sindical que modela el conocimiento y la habilidad
- El desarrollo organizativo que nos permite alcanzar la experiencia

La formación sindical

- La constitución de equipos de formadores supuso un desarrollo sin precedentes de la formación sindical, más allá del simple conocimiento de normas, convenios o leyes. La metodología participativa, la inclusión de habilidades en la formación, etc. son los hallazgos de este éxito.
- Hemos contado con equipos estables en Andalucía, Madrid y Catalunya, durante este periodo se ha ampliado el equipo de formadores, incorporando formadores y formadoras en Valencia, Castilla León, Aragón, Illes, La Rioja y Extremadura.
- Fruto de este impulso hemos impartido 261 cursos, con un total de 3.354 participantes de los que 1.727 son hombres y 1.627 mujeres. Es decir, hay una participación femenina en la formación superior a su presencia en la representación sindical.
- Por último hemos fomentado el intercambio de experiencias en esta actividad. Las Jornadas de formación sindical celebradas en Barcelona durante 2008 contribuirá a una mejora futura y está en la base de las propuestas que, sobre este tenor, presento en mi informe al Congreso:
 - Analiza los retos: la rotación de los equipos de formadores y la armonización de contenidos
 - Acuerda un impulso federal con equipos, herramientas, contenidos y certificaciones.

El desarrollo organizativo

En la Ponencia que presentamos a este Congreso constatamos la existencia de una correlación directa entre el grado de implantación del sindicato en la empresa y dos factores:

- La centralización de la negociación colectiva. Es decir, cuanto mayor el ámbito territorial del convenio mejores resultados afiliativos y electorales. Los convenios estatales de Banca y Ahorro los más significativos.
- La centralidad del sindicato. O lo que es lo mismo, el papel preponderante de la Sección Sindical de Empresa en la actividad sindical. Igualmente en este caso el grado de desarrollo y reconocimiento de las COEs en Banca y Ahorro, paralela a la inexistente actividad de los comités de empresa son ilustrativos, basta echar al siguiente cuadro.

Resumen balance - 2006-2009

Cuadro 5

	Plantilla	Nº afiliados	Delegados	CCOO	UGT	Diferencia CCOO-UGT
15 empresas	163.718	52.625	5.157	2.552	1.140	1.412
Totales Comfia	1.018.763	104.133	23.358	10.008	7.456	2.552
Peso relativo	16,1%	50,5%	22,1%	25,5%	15,3%	55,3%

- De ahí que para los sectores emergentes, una de las claves de la renovación, de la consolidación de cuadros y dirigentes, esté directamente relacionada con su capacidad de mejorar en la centralidad del sindicato. En definitiva ser capaces de desarrollar para su realidad empresarial modelos equivalentes de Secciones Sindicales de Empresas. Los esfuerzos en esta dirección se multiplican. Voy a poner dos ejemplos. La constitución de la Sección Sindical Estatal de Indra superando la cultura de centros de trabajo y la apuesta del II Plenario de Contac Center por la constitución de Secciones Sindicales Estatales.

Ya tenemos definidos algunos de los elementos de la renovación:

- **Nuestro crecimiento afiliativo y electoral**
- **La formación sindical**
- **El desarrollo organizativo.**

Desde luego son condiciones necesarias, pero no suficientes. Todos estos resultados, estas prácticas no son fruto de la casualidad sino de la decisión, de la voluntad, de la actitud y orientación al cambio.

Si tuviera que poner en orden los factores de la renovación esta sería mi apuesta. Sin el convencimiento de que solo las organizaciones que innovan, las que potencian la creatividad, sólo en libertad es posible, las determinadas a mantener sus criterios y señas de identidad son las que permanecen en el tiempo, las que trascienden a las personas que las componemos.

Si es esta actitud ante la realidad, la que nos hace depender de nosotros mismos, la que reconoce que nuestra fuerza es la afiliación, porque nos da autonomía financiera, porque nos da fuerza en las empresas, la que fortalece nuestra organización incorporando y ampliando los equipos de dirección, dotándolas de mayor eficiencia y capacidad de actuar, este es el verdadero motor de esta renovación.

Y esto, compañeros y compañeras está en nuestros genes, en el ADN de las CCOO. Es la autonomía, la que nos hace fuertes, la que nos hace grandes, la que nos mantiene vivos.

Para terminar este mi resumen de la actividad. Debemos sentirnos satisfechos, los resultados son excelentes. Debemos compartir nuestro éxito con todos los afiliados y afiliadas a COMFIA, a su apoyo y participación se los debemos. Pero debemos decir bien alto que este es también el éxito de la dirección saliente, de los equipos de nuestras federaciones y agrupaciones y secciones sindicales.

A todos y todas mi más sincera enhorabuena.

