



PROYECTO DE TRABAJO

III Plenario

Madrid, 28 y 29 de noviembre de 2007



ÍNDICE

SITUACIÓN ACTUAL DE LA AGRUPACIÓN	3
NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL	4
EMPLEO	8
AVANCES DE LA SINDICALIZACIÓN	10
SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN VARIABLE	11
RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS	12
SALUD LABORAL	12
DERECHOS SINDICALES	1?
MUJER E IGUALDAD. Los PLANES DE IGUALDAD ..	14
FORMACIÓN	20
COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS	21



SITUACIÓN ACTUAL DE LA AGRUPACIÓN

La Agrupación Estatal de Seguros de COMFIA-CCOO, está integrada actualmente por tres subsectores: Compañías de Seguros, Mutuas de Accidentes de Trabajo, Mediación y Prevención (nuevo subsector incluido a raíz de la segregación de las MATEPSS). Para situar la Agrupación en el Sector y tener así una visión general del mismo, os mostramos a continuación los datos aproximados de los que disponemos, teniendo en cuenta que se trata de información difícil de obtener en la mayoría de subsectores debido a los recientes y constantes movimientos de plantilla (traspaso de personal entre Compañías, Mutuas y Prevención debido al proceso de segregación antes mencionado).

Subsector	Número trabajadores				Representación Sindical			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
Compañías	24.990	49%	26.010	51%	638	56,96%	482	43,04%
MATEPSS	10.667	45,20%	12.933	54,80%	238	59,95%	159	40,05%
Mediación	24.870				83	67,48%	40	32,52%
Prevención	21.000				144	60,25%	95	39,75%
Total Agrupación:	120.470				1103	58,70%	776	41,30%

Así, nos encontramos en un Sector en el que la contratación se realiza mayoritariamente de forma indefinida, con una temporalidad baja. Un Sector en el que se genera empleo, con plantillas relativamente jóvenes (38,29 años de media) y con una presencia de mujeres mayoritaria, todo ello influye en el incremento de personal que se ha producido en estos últimos cuatro años y nos sitúa por tanto, ante unas buenas expectativas de futuro.

Se mantiene la estrategia empresarial que lleva convulsionando a Compañías de Seguros y MATEPSS desde hace años: las concentraciones y absorciones, y es previsible que a lo largo de esta legislatura se produzcan nuevas compras y fusiones, subrogaciones y externalizaciones que nos obliguen a seguir apostando por la negociación y firma de Protocolos que ordenen dichos procesos. En estos movimientos empresariales, nuestra actividad sindical se debe centrar en un análisis exhaustivo de los datos al objeto de minimizar el posible impacto en el empleo, articulando medidas voluntarias y no traumáticas que garanticen el volumen del mismo.

Otro de los movimientos importantes sobre los que debemos estar muy atentos es la tendencia, cada vez mayor, a la deslocalización, externalización o segregación de actividades. Nuestra postura es seguir velando por la integridad del sector defendiendo la aplicación de los Convenios Sectoriales de origen para el personal de la actividad segregada así como fórmulas de retorno ligadas al destino de la empresa segregada. Para conseguirlo, nos apoyaremos en la negociación colectiva, que en este



1 sector está bastante estructurada y goza de una solidez suficiente como
- para paliar los efectos que esta nueva política empresarial puede producir en
- cada subsector.

5 También deberemos estar vigilantes ante las repercusiones y tentaciones
- empresariales en la actividad de Banca-Seguros que pueden tener con la
- aplicación irregular de nueva Ley de Mediación. No podemos permitir que se
- utilicen las nuevas figuras creadas a raíz de esta ley, para desregular las
- condiciones laborales del personal de Corredurías y evitar de esta forma, la
10 aplicación del convenio colectivo de Mediación creando empresas fuera del
- mismo.

- La aplicación de la Ley para la Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres en
- nuestro Sector, es uno de los objetivos prioritarios de la Agrupación. A través
15 de la negociación de Planes de Igualdad en las empresas, intentaremos
- pactar y desarrollar medidas de acción positiva para conseguir la Igualdad
- real entre hombres y mujeres tan necesaria en el sector, tal como
- demuestran los estudios y estadísticas realizadas, donde queda reflejado la
- poca o casi inexistente participación de las mujeres en puestos de mayor
20 responsabilidad y órganos de dirección de las empresas.

- Con este panorama, y siendo conscientes de que nuestro Sector es, en
- líneas generales, solvente y con expectativas de futuro más que alentadoras,
- nuestra acción sindical para los próximos cuatro años es también ambiciosa
25 con un proyecto de trabajo que intentaremos plasmar a lo largo de las
- próximas páginas.

30 **NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL**

- Haciendo nuestros los ejes generales marcados por nuestra Federación en
- el último congreso celebrado “Desarrollaremos nuestra negociación colectiva
- garantizando la participación de los afiliados y afiliadas mediante el buen
35 funcionamiento de nuestras estructuras organizativas y aplicaremos criterios
- de transversalidad en materia de Género en todos los contenidos de la
- Negociación Colectiva Sectorial y de Empresa”.

- Entendemos que la conciliación es necesaria para las mujeres, pero también
40 lo es para los hombres, por lo que debemos romper con la negativa de las
- empresas para individualizar los permisos a favor de los hombres.

OBJETIVOS PRIORITARIOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- Como elementos generales que han marcado y caracterizado a la
50 Agrupación Estatal de Seguros, seguirán formando parte de las Plataformas
- de de la negociación colectiva sectorial nuestras reivindicaciones para la
- reducción de la jornada en cómputo anual, medidas para la mejora de la
- Conciliación de la Vida Laboral y Personal, así como garantizar la existencia



de buenos Sistemas de Clasificación, Formación y Promoción de los trabajadores y trabajadoras de los Subsectores a los que representamos.	1
	-
	-
Sin entrar a detallar todos los elementos que formarán parte de nuestras plataformas de los próximos convenios sectoriales, a continuación queremos destacar algunos de los aspectos básicos que nos parecen más urgentes o preocupantes en cada Subsector y que de seguro estarán incluidos en las mismas.	5
	-
	-
	-
	-
COMPAÑÍAS DE SEGUROS Y MATEPSS:	10
Desde la celebración de la II Conferencia de Seguros hasta la que hoy nos ocupa, muchos han sido los objetivos cumplidos y los logros conseguidos, todos ellos gracias a la simbiosis existente entre la consolidación y mejora de un Convenio Sectorial innovador y las conquistas sindicales de las Secciones Sindicales Estatales a nivel de empresa.	-
	-
	-
	-
	15
	-
Por eso, y a medida que conseguimos mejorar el Convenio Sectorial, nos debemos marcar aquellas metas que nos permitan afrontar el futuro con ilusión y con la capacidad de transmitir la misma tanto a nuestras bases como a toda la afiliación:	-
	-
	-
	20
	-
🚧 Condiciones económicas.	-
Ante la realidad económica existente, con un aumento importante del coste de vida, nuestros esfuerzos deben concentrarse en garantizar la mejora del poder adquisitivo real de los trabajadores del Sector mediante el aumento de todos los conceptos salariales, dietas y pluses así como la introducción de mecanismos de Revisión Salarial que mejoren el IPC real sobre todos los conceptos regulados en el Convenio General de Seguros.	-
	-
	25
	-
	-
	-
	-
	30
Debemos seguir haciendo acuerdos que permitan en el ámbito de la empresa, abordar la externalización de los compromisos por Pensiones que regula el Convenio Sectorial.	-
	-
	-
🚧 Conciliación y Permisos.	-
El Convenio General de Seguros y MATEPSS ha sido y seguirá siendo pionero en la introducción de Medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Personal, con mejoras que se han adelantado incluso a lo recogido en la nueva y tan necesitada Ley para la Igualdad. Es importante seguir avanzando en la mejora de permisos, reducciones de jornada, flexibilidad horaria, excedencias y promoviendo e incentivando su disfrute en condiciones de igualdad y garantizando que ello no conlleve detrimento alguno en la carrera profesional de quien se acoja a estas medidas.	35
	-
	-
	-
	-
	40
	-
	-
	-
🚧 Clasificación Profesional.	-
Una vez conseguida la eliminación del Nivel 10 para la entrada de trabajadores/as y consolidada la estructura por Grupos Profesionales y definidos los factores que establecen la aptitud, debemos seguir insistiendo en la necesidad de definir los niveles retributivos del Convenio	50
	-
	-
	-



1 como herramienta básica de adecuación profesional de los trabajadores y
- trabajadoras del Sector. Las consultas recibidas a través de Comisión
- Mixta así lo demuestran por lo que será materia básica de nuestra
- plataforma de negociación para el próximo convenio.

5
- En las Compañías de Seguros más importantes, ya se han realizado
- trabajos de Clasificación Profesional internos que permiten la adecuación
- de funciones del puesto de trabajo al nivel retributivo dando a la vez
- consistencia mediante los Grupos definidos en el Sector. En esa línea
10 debemos continuar por lo que formará parte de nuestros objetivos la
- definición de los niveles retributivos en convenio para conseguir trasladar
- este trabajo de Clasificación Profesional a otras entidades que todavía no
- lo han realizado.

15 En las MATEPSS está todo por hacer como consecuencia de que, en su
- momento, la mayoría de ellas se limitaron a realizar trasposiciones y
- actualmente nos encontramos con una dualidad; en el área sanitaria, la
- comodidad que les otorga la Disposición Final Segunda para asignar el
- Nivel Profesional, les exime de tener que realizar Clasificación interna,
20 mientras que en el área administrativa se produce un tapón de los
- trabajadores y trabajadores que se han incorporado a las empresas con
- posterioridad a la firma del 1º Convenio General, que se encuentran
- mayoritariamente clasificados dentro del Grupo Profesional III, pero
- realizando funciones de grupos superiores. Ante esta situación, parecería
25 sensato eliminar la Disposición Final Segunda, pero siempre que se
- establezca la obligación de negociar, con las organizaciones sindicales,
- la composición de la estructura profesional, aún a riesgo de que esta
- propuesta sea inicialmente recibida por algunos como revolucionaria.

30 Por si el problema descrito anteriormente fuese de poca envergadura,
- es imperativo incorporar como objetivo de la próxima negociación, la
- adecuación del Convenio Sectorial a lo dispuesto en la Ley 44/2003 de
- Ordenación de las Profesiones Sanitarias, que establecía la obligación
- de desarrollar, en todos los centros sanitarios públicos y privados, la
35 carrera profesional del personal sanitario antes de la finalización del año
- 2007, el reconocimiento de las especialidades de enfermería, descritas
- en el RD 450/2005.

- Por último, es preciso prever la inminente reforma de las titulaciones
40 universitarias y que representará la adecuación de la normativa española
- a la “declaración de Bolonia”, eliminando las diplomaturas y licenciaturas
- y clasificando dichas titulaciones en: grado, master y doctorado.

MEDIACIÓN

50 El último Convenio Colectivo firmado en Mediación, ha supuesto un antes y
- un después en las relaciones laborales entre la Agrupación y la Patronal, ya
- que una vez consolidada la interlocución los acuerdos que se han podido
- alcanzar han sido importantes. Aún así, debemos ser conscientes de las



tensiones a las que se somete la negociación colectiva en este sector y como las mismas condicionan constantemente los avances. AEMES se siente incómoda por tener que mantener unas condiciones laborales heredadas del convenio de seguros y reivindica constantemente su derecho a una identidad claramente diferenciada y lejana de sus orígenes.	1 - - - 5 -
Ante estas tensiones y la poca organización sindical existente, cobra especial relevancia mantener el actual marco de negociación colectiva.	- - -
🚧 Vigencia.	10
Las mejoras conseguidas en este convenio han permitido prolongar la vigencia del mismo a dos años, tiempo durante el cual podremos consolidar y poner en marcha los proyectos de desarrollo necesarios para un mayor análisis y conocimiento del Subsector a través de las comisiones dimanantes del mismo. Apostaremos por convenios de amplia duración mientras sea posible y aunque contamos con las reticencias de la Patronal, en la medida que consigamos avanzar en el Convenio de Seguros y MATEPSS, intentaremos trasladar las mejoras al Convenio de Mediación.	- - - - 15 - - - - 20
🚧 Condiciones económicas.	-
Con el aumento de casi la totalidad de partidas y pluses del convenio firmado recientemente, así como el mantenimiento de la Cláusula de Revisión Salarial, cumplimos con gran parte de las expectativas generadas a este respecto. En este convenio, se ha conseguido la revisión del CAI, tras diez años de exclusión y estancamiento, por lo que nuestro objetivo futuro es extender esta revisión a los conceptos restantes y consolidar definitivamente el poder adquisitivo en la negociación colectiva.	- - - 25 - - - - 30
🚧 Jornada laboral, Conciliación y Permisos.	-
Como ya hemos comentado anteriormente, nuestra meta es acercarnos al Convenio de Seguros y MATEPSS en todas estas materias ya que siendo su misma matriz, durante las últimas negociaciones del Convenio de Mediación han aumentado las distancias entre ellos.	- - - 35 -
La inclusión de mejoras en los permisos y medidas de conciliación así como la adaptación y aplicación de la nueva Ley para la Igualdad de Oportunidades, supone uno de los mayores logros de esta negociación. La creación de una Comisión de Igualdad con amplísimas competencias es sin duda uno de los factores más importantes, aunque su puesta en marcha y los resultados que pueda dar en tan corto período de tiempo es fundamental para demostrar su necesidad en este Subsector. Por eso, debemos potenciar el mantenimiento de cuantas reuniones sean necesarias para elaborar un análisis con perspectiva de género que además favorezca la negociación de acuerdos o planes de igualdad en las empresas.	- - - 40 - - - 50 - -



1 **🚦 Previsión Social.**

- La insistencia planteada en mesa por AEMES en la negociación de los
- dos últimos convenios con respecto a la sustitución del Seguro de Vida
- por uno de Accidentes, hace necesario afrontar la propuesta mediante la
5 posibilidad de crear un sistema mixto que integre ambas casuísticas, sin
- que por ello exista pérdida ni merma de beneficio alguno.

- **PREVENCIÓN**

- Nos encontramos en este Subsector con diferentes realidades en la
10 situación y condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que lo
- componen:

- - ■ El 50% de la plantilla son trabajadores y trabajadoras provenientes de
- la segregación de las MATEPSS y por tanto, con regulación hasta
15 diciembre de 2007 por el Convenio de Seguros y MATEPSS.
 - ■ El resto, pertenecientes en su mayoría a pequeñas empresas en las
- que existen regulaciones bajas en el entorno de convenios inferiores
- como el de Oficinas y Despachos o Ingenierías.

20 La existencia además de tres patronales que organizan intereses dispares,
- es un elemento más a tener en cuenta en la negociación colectiva y en el
- desarrollo y configuración del Subsector.

25 **🚦 Negociación Colectiva Sectorial.**

- Los objetivos en este “nuevo Subsector” ya los marcamos con cada uno
- de los pasos que hemos dado desde que se produjo la segregación del
- servicio de prevención en las MATEPSS, tanto en el Protocolo de
- Segregación como en nuestra Plataforma para la negociación de un
30 Convenio Colectivo Sectorial. En consecuencia, centraremos nuestros
- esfuerzos en conseguir la firma de un convenio bajo el marco del
- Convenio Colectivo de Seguros y MATEPSS, en el que la estructura,
- materias y contenidos sean los mismos aunque con la casuística propia
- del nuevo Subsector.

35 **EMPLEO**

- La Ley para la Mejora del Empleo, nos facilita un nuevo marco, una mayor
40 regulación y restricción en la utilización de contratos temporales y de la
- subcontratación, pero el control y seguimiento depende de los mecanismos
- sindicales que pongamos en marcha, no basta con esperar a que las
- Empresas cumplan con la legalidad vigente.

50 Tenemos como base las directrices marcadas en el último Congreso de
- COMFIA, así como el Plan de Trabajo propuesto por la Comisión Ejecutiva
- Confederal a raíz de la entrada en vigor de la Ley para la Mejora del Empleo;



y debemos apoyarnos y trabajar sobre los Protocolos que desde la Federación se confeccionen.	1
	-
	-
Los pasos a seguir para poner en marcha todo este proyecto varían en dependencia del subsector, a la realidad existente en cada uno y el volumen de las entidades en las que lo apliquemos.	5
	-
	-
Así, en Compañías de Seguros y MATEPSS serán:	-
	-
✚ La puesta en común de ideas y experiencias entre Secciones Sindicales es fundamental para enriquecer esta labor por lo que la Agrupación deberá coordinar los esfuerzos para conseguir un buen aprovechamiento del trabajo.	10
	-
	-
	-
✚ Elaboración de los mapas de subcontratación por parte de las SECCIONES SINDICALES y con la ayuda de las herramientas que desde la Agrupación o la Federación se confeccionen (Protocolos, Hojas de Cálculo, Bases de Datos, etc).	15
	-
	-
	-
✚ Organización de reuniones y contactos de las SECCIONES SINDICALES para facilitar la coordinación entre las pertenecientes a las empresas principal y contratista, además de la puesta en común de los datos y estudios para tener una visión global del sector.	20
	-
	-
	-
✚ Elaboración de Planes de Trabajo específicos en base a los análisis realizados y la problemática detectada.	25
	-
	-
	-
✚ Aprovechamiento de las competencias designadas al Observatorio Sectorial, mediante el cual presentaremos nuestros estudios para la elaboración de propuestas comunes al Sector.	30
	-
	-
En Mediación contamos con una estructura sindical escasa por lo que el trabajo lo deberá realizar cada uno de los delegados/as y miembros de comités de empresa y principalmente las Agrupaciones Territoriales. Se trata de vigilar de cerca, controlar y aminorar los impactos que pueda producir la entrada en vigor de la nueva Ley de Mediación con la aparición de figuras mercantiles ambiguas que pueden desvirtuar la función del resto de puestos laborales.	35
	-
	-
	-
	-
En Prevención , de nuevo dependeremos del resultado que obtengamos en la negociación y firma de un Convenio Colectivo propio, éste será el que podrá reducir la gran rotación existente ya que marcando una misma base de condiciones mínimas, es más fácil crear seguridad y estabilidad en el empleo. La falta de regulación actual, aplicación de diferentes convenios, la ausencia de tablas salariales comunes, la competitividad del mercado y en definitiva la ley de la oferta y la demanda, son las causas principales de esta movilidad del personal.	50
	-
	-



AVANCES DE LA SINDICALIZACIÓN

Desde la Agrupación, vamos a seguir apostando por la organización sindical a través de las Secciones Sindicales como modelo que nos permita incrementar y mejorar la Acción Sindical en las empresas y la intervención del Sindicato en las relaciones laborales.

Debemos prescindir de los modelos obsoletos que aumentan el poder de gestión de las empresas en contra del avance sindical: los Comités Intercentros. Tal y como la experiencia nos ha demostrado, anteriormente en compañías y todavía hoy en las M.A.T.E.P.S.S., la existencia de este modelo de representación y su funcionamiento, es contrario, al que desde nuestra Federación llevamos tiempo desarrollando: las Secciones Sindicales; desde las cuales desarrollamos la acción sindical, la representación de todos los trabajadores y trabajadoras en las Empresas y la cobertura a nuestros/as afiliados/as.

En este sentido, en el Subsector de la Mutuas de Accidentes, y como consecuencia de la segregación de sus servicios de prevención en empresas privadas participadas íntegramente por capital de las MATEPSS, nuestra Agrupación apostó por constituir Secciones Sindicales Interempresas en todas aquellas entidades donde fuese posible con el doble objetivo de, por un lado, evitar la tendencia de formación de Comités Intercentros en las Sociedades de Prevención, y por otro, mantener una coordinación activa con las Secciones Sindicales de las MATEPSS de origen, evitando así la posible degradación de sus condiciones laborales.

Como consecuencia de ello, es nuestro propósito sustituir el marco de relaciones laborales existente en el Convenio General de Seguros y MATEPSS, por uno basado en el modelo de Secciones Sindicales, para lo cual, integraremos en la próxima plataforma del convenio la eliminación expresa de la regulación de los Comités Intercentros. De la misma forma, intentaremos evitar cualquier tentativa de imitación de este modelo organizativo en la Negociación Colectiva del nuevo Convenio de Prevención, motivo por el cual no existe esta regulación en la plataforma con la que se está negociando.

Debemos potenciar e incrementar la intervención del sindicato en la empresa para ser protagonistas de los cambios que se producen en la organización del trabajo, reivindicar un protagonismo propio en la empresa que tan sólo es posible a través de las Secciones Sindicales. Éstas son las que garantizan la comunicación y participación de los afiliados y afiliadas en la toma de decisiones, afianzan y proyectan nuestras propuestas y posiciones sindicales, reforzando su papel como actor principal de las relaciones laborales.

Es importante seguir creando sinergias organizativas para aprovechar las experiencias del trabajo sindical en las empresas y para trasladarlas a otras.



En este aspecto, el modelo utilizado en Seguros y que está dando muy buenos resultados, es el de las Secciones Sindicales Estatales de Grupo. Las nuevas realidades productivas de los grupos de empresas, donde las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de cada entidad se pueden diversificar, nos obligan a adaptarnos y a organizarnos a su imagen y semejanza para evitar la desregulación y la desigualdad en estas plantillas.	1 - - - 5 - -
En los Subsectores con menor organización sindical, como Prevención o Mediación, nuestro trabajo debe centrarse en encontrar y preparar cuadros sindicales con capacidad para coordinar la extensión y cubrir las necesidades que se presentan, para finalmente, cumplir con el modelo de funcionamiento por el que apostamos. Mientras esto no sea posible, desde la Agrupación se suplirán dichas carencias en estrecha colaboración con sus Secretarías y con la siempre necesaria participación y apoyo de las Organizaciones Territoriales de COMFIA.	- - 10 - - - - 15 -
Con las claves anteriormente descritas, y con el trabajo de las SECCIONES SINDICALES y de la Agrupación, nuestra organización se verá potenciada mediante el incremento afiliativo que nos ha distinguido en estos últimos años y que nos impulsa a seguir luchando por la mejora de las condiciones laborales. Para ello, la comunicación juega un papel indispensable ya que tenemos que ser capaces de tener informados a nuestros/as afiliados/as, no sólo de nuestros logros sino también sobre nuestras propuestas e iniciativas, independientemente del resultado de las mismas.	- - - 20 - - - - 25
Como todos y todas sabemos, el refuerzo de la afiliación en las empresas, es nuestra mejor herramienta para la Negociación Colectiva y por tanto, para la Acción Sindical que llevamos a cabo desde las SECCIONES SINDICALES y que nos permite avanzar en la consecución de nuestros objetivos, que no son otros, que mejorar las condiciones laborales de todos/as los trabajadores y trabajadoras del Sector.	- - - - 30 - - -
SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN VARIABLE	- -
La Política Retributiva que las Empresas presentan de forma unilateral y arbitraria se ha convertido en un instrumento más de individualización de las condiciones laborales en contra de la Negociación Colectiva. Para evitar que este tipo de retribución nos robe el espacio que siempre hemos ocupado en la satisfacción de las aspiraciones individuales de cada uno a través de la negociación colectiva, debemos empezar a abordar este aspecto desde dentro, mediante la intervención de las Secciones Sindicales y la Agrupación.	35 - - - - 40 - - -
Es importante establecer criterios pactados con la Representación Sindical para divulgarlos entre la plantilla y conseguir así que exista mayor transparencia y objetividad, por lo que se hace necesario incorporar esta reivindicación en las plataformas de convenios de empresa y sectoriales.	50 - - -



1 **RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS**

-
- La Función Social de las Empresas puede abordarse desde diferentes
- ámbitos y procedimientos diversos:

- 5
-
-
-
-
10
-
-
-
-
- Fomentar la participación de la Representación Sindical en los
- órganos de dirección de las empresas.

15 En las Compañías de Seguros y Mutuas, contamos con dos herramientas
- importantes:

- -
- El Observatorio Sectorial, desde el debe realizarse una labor de
- concienciación y de puesta en marcha de medidas para el Subsector.
20 El funcionamiento y operatividad de este órgano, es una asignatura
- pendiente que debemos superar, por lo que potenciaremos su labor
- mediante reuniones periódicas que permitan potenciar las
- competencias que tiene asignadas por el propio convenio.
-
25
-
- La participación y presencia de CC.OO en los órganos de dirección de
- las MATEPSS que, con la debida coordinación con las Secciones
- Sindicales de cada Mutua, deben velar porque los recursos
- económicos y sanitarios que gestionan sean puestos al exclusivo
- servicio del fin social que tienen encomendado.

30
- La nueva regulación de Sociedades Europeas nos obliga a estar muy
- atentos sobre las consecuencias que la constitución de las mismas pueda
- tener en las Multinacionales que operan en el Sector Asegurador.

35 **SALUD LABORAL**

- **COMPAÑÍAS DE SEGUROS Y M.A.T.E.P.S.S.**

- La existencia de Comités Estatales de Seguridad y Salud en un número
40 importante de las mayores Compañías de Seguros, permite llevar a cabo la
- vigilancia y el control del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos
- Laborales en las Empresas, por lo que seguiremos fomentando su
- implantación en donde no las haya y especialmente en las MATEPSS. Este
- modelo, por el que apostamos en su día desde el Convenio Sectorial, nos
50 debe permitir poner en marcha el análisis que, desde la creación de la
- Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud, tenemos pendiente.



Últimamente hemos venido detectando que aquellos riesgos laborales que están afectando en mayor medida al conjunto de nuestros trabajadores y trabajadoras son los riesgos ergonómicos y los psicosociales. Nuestra intervención en la línea de paliar todos estos riesgos ha de implicar necesariamente la participación del sindicato en la organización del trabajo. Aunque la normativa vigente obliga a las empresas a realizar la evaluación de riesgos psicosociales, éstas aún muestran serias dificultades para que se visualicen este tipo de riesgos porque, en definitiva, se resisten a dejar que la representación de los trabajadores pueda participar de la organización del trabajo. Por ello nuestros esfuerzos en estos momentos deben concentrarse en:

- Conseguir que se evalúen los riesgos ergonómicos y que se realicen evaluaciones de riesgos psicosociales en todos los centros de trabajo con una metodología reconocida y validada científicamente.
- Una vez realizadas las evaluaciones de riesgos psicosociales debemos contribuir a que la organización del trabajo sea más saludable, más justa y democrática.

MEDIACIÓN

A falta de estructura sindical suficiente, y tal y como ya hemos comentado anteriormente, suplimos esta ausencia con la negociación colectiva incluyendo en el convenio pautas mínimas de actuación como las incorporadas en este último con un Protocolo de Acoso Moral. Esta inclusión, nos abre las puertas a solicitar para el próximo convenio, la creación de un Comité Sectorial de Salud que permita conocer la incidencia y existencia de los riesgos laborales y psicosociales del propio sector, así como los resultados de la aplicación del citado protocolo.

PREVENCIÓN

De la misma forma que en Seguros y Mediación, la constitución de Comités Estatales de Salud en las empresas será una apuesta que defenderemos desde la negociación colectiva sectorial. En este caso, la vigilancia de la prevención en las empresas, se realizará por técnicos expertos en esta materia por lo que sus experiencias y conclusiones intentaremos exportarlas al resto de sectores. Las horas que los trabajadores de prevención utilizan para realizar su trabajo, no excederán de la jornada máxima regulada en sus convenios.

DERECHOS SINDICALES

RECONOCIMIENTO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL EN LAS EMPRESAS

De la misma forma que los gobiernos deben preocuparse por la llamada “fuga de cerebros”, nuestro Sindicato es cada vez más consciente de la necesidad de reconocer profesionalmente la actividad sindical en las empresas, para poder asegurar su continuación y acceso a la gente joven con expectativas laborales y profesionales.



1

- Se trata, ni más ni menos, de incluir en los convenios medidas concretas de
- promoción profesional para el personal con alta dedicación a la labor sindical
- mediante una clasificación profesional y asignación al nivel retributivo
5 correspondiente. Si defendemos la igualdad efectiva entre hombres y mujeres,
- también lo debemos hacer con nuestros delegados/as y trabajadores/as.

BOLSA DE HORAS

- Para facilitar lo anteriormente dicho y poder realizar nuestro trabajo sindical,
- seguiremos apostando por la mejora de las condiciones de acumulación de
10 horas sindicales a través de los Convenios Sectoriales y de Empresa, así
- como el establecimiento en los mismos de la sufragación de los gastos que
- genera el desarrollo de una Acción Sindical profesional y necesaria para
- ambas partes (Empresa y Sindicato).

15

CIBERDERECHOS

- Mantendremos nuestra política de incorporación, en todos los Convenios
- Sectoriales y de Empresa, los derechos reconocidos en la Sentencia del
- Tribunal Constitucional con respecto a la legitimidad de comunicación y
20 utilización de las herramientas telemáticas del Sindicato en las empresas. No
- vamos a renunciar ni sustituir el uso sindical del correo electrónico por
- ningún otro sistema de comunicación (tableros virtuales) que ni tienen el
- mismo uso ni aportan las mismas ventajas.

25

MUJER E IGUALDAD

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- El trabajo que nos queda por hacer en esta materia parece inagotable,
- cuanto más se profundiza en la realidad sectorial y empresarial, más nos
30 convencemos de ello. Por eso, debemos ser muy estrictos y firmes en la
- aplicación de criterios de transversalidad en materia de Género en todos los
- contenidos de la Negociación Colectiva Sectorial y de Empresa.

35

OBJETIVO: NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.-

Una herramienta para la acción sindical en las empresas.

- Las políticas de igualdad en las empresas se llevan a cabo a través de la
- implantación de los Planes de Igualdad, que tal como marca la Ley de
- Igualdad, se tienen que negociar con los sindicatos, aunque somos las
40 Secciones Sindicales de COMFIA-CCOO quienes debemos promover e
- incentivar la negociación de los mismos.

50

- A través del Plan de Igualdad se establece un camino no sólo para la I.O en
- la empresa sino que es una herramienta que va a permitir incidir
- directamente en la organización del trabajo, competencia que hasta ahora la
- empresa percibe cómo una competencia exclusiva., y que nosotros cómo
- organización sindical venimos disputando desde siempre a las empresas.



Por lo tanto es necesario que para este nuevo período, nuestra acción sindical vaya dirigida a la realización de los Planes de Igualdad, como un objetivo ineludible de la acción sindical.	1 - - - 5
PROCESO DE DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD	-
Un plan de Igualdad de Oportunidades es una estrategia destinada a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo, eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que dificulten a las mujeres a acceder a determinadas profesiones y puestos de trabajo en igualdad de condiciones con los hombres y promoviendo medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de su carrera profesional obteniendo una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos y en todos los niveles de responsabilidad.	- - - 10 - - - - 15
Asimismo, el PIO establece medidas de no discriminación retributiva, reorganiza los tiempos de trabajo, es decir es una herramienta que incide de manera directa en el objeto de la negociación colectiva que a diario realizamos en las empresas. Dicho de otra manera, salario, tiempos de trabajo o jornada y carrera profesional, es el corazón de la negociación colectiva.	- - - - 20 - - -
El Plan de Igualdad de Oportunidades requiere la definición de planes de acciones para horizontes temporales concretos que se irán sucediendo de forma consecutiva. Para cada uno de estos horizontes temporales, se tendrán que definir objetivos específicos y medibles y un conjunto de acciones a llevar a cabo dentro de este período de tiempo.	- - 25 - - -
A medida que los objetivos específicos se van consiguiendo, se va revisando el plan y se van proponiendo de forma progresiva nuevos objetivos y acciones para los períodos sucesivos. El plan acaba cuando se consigue la igualdad real entre mujeres y hombres y la perspectiva de género se incorpora a la estrategia de organización, en todas las decisiones y las acciones.	- 30 - - - 35
FASES DE UN PLAN DE IGUALDAD	-
Para llevar a término un Plan de Igualdad de Oportunidades se tiene que desarrollar un proceso que consta de tres fases:	- - -
1. Fase inicial	40
2. Fase de diseño	-
3. Fase de implantación	- -
La fase 1 es cuando se produce la iniciativa, se hace el diagnóstico de la situación de la plantilla y se adquiere el compromiso institucional de poner en marcha un plan de igualdad de oportunidades, negociándolo con el Sindicato. Se tendría que constituir la Comisión para la Igualdad de Oportunidades.	- 50 - -



1

- La fase 2 comprende la definición de la política institucional, objetivos del plan y asignación de los recursos necesarios para llevarlos a término.

5

- La fase 3 es cuando se ejecuta y se realiza el seguimiento de las acciones: evaluación del plan, de los resultados y el logro de objetivos.

- Las diferentes etapas de cada fase se pueden desarrollar simultáneamente.

10

INICIATIVA

- El día a día en nuestras empresas nos ha demostrado que las mujeres vienen siendo discriminadas sistemáticamente de diferentes maneras, en el acceso al empleo, en la promoción, son víctimas del acoso sexual etc., y es esta evidencia la que nos debe mover a denunciar las situaciones de discriminación y por lo tanto a impulsar y promover la negociación de los Planes de Igualdad o medidas de igualdad.

15

- Por lo tanto todas las secciones sindicales de COMFIA deben ser las promotoras y tomar la iniciativa para cambiar esta realidad.

20

- Se pueden encontrar diversos factores que actúen de motor o de desencadenamiento del proceso para llevar a cabo un plan de igualdad de oportunidades.

25

- Estos factores pueden ser externos. Como por ejemplo una disposición administrativa que obligue a elaborar planes de igualdad. En nuestro caso, la Ley de Igualdad, que obliga a los agentes sociales, sindicato y empresa, a negociarlos.

30

- Otros factores pueden ser internos a partir de la detección de indicios de discriminación y de desequilibrios en la proporción y la representatividad de las mujeres en diferentes puestos de trabajo y niveles. Ante la evidencia los Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras, es decir el Sindicato, son los promotores del plan.

35

DIAGNÓSTICO

- Como toda estrategia, un plan de igualdad de oportunidades se tiene que diseñar “a medida” según las características y la situación de partida de cada empresa.

40

- Por lo tanto es imprescindible basar el diseño de los objetivos y de las acciones en una tarea de diagnóstico para detectar cuales son los problemas y definir las prioridades de actuación. Nuestras Secciones Sindicales deben aprovechar todo el potencial de los derechos de información que el convenio colectivo establece y además exigir que los censos vengan dados desgregados por género que se cumplan los parámetros que la Ley de Igualdad establece en relación a la información que las empresas deben dar a la representación sindical.

50



	1
El diagnóstico es un instrumento útil, mediante un estudio cualitativo y cuantitativo de la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el que se ayuda a las Secciones Sindicales a obtener información actualizada, así como a identificar aquellos aspectos de la organización que sería recomendable mejorar para dirigirla hacia la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.	-
	-
	5
	-
	-
	-
	-
Para la realización del diagnóstico se recogerá información sobre la situación de la plantilla y datos estadísticos del personal en relación con la igualdad de oportunidades. Existe una herramienta de diagnóstico que desde la Secretaría de la Mujer se ha realizado que va a facilitar el diagnóstico de situación en las empresas. Se trata de analizar una serie de elementos que son fundamentales a la hora de diagnosticar nuestras empresas desde una perspectiva de género, realizando un análisis cuantitativo y también cualitativo de la situación real.	10
	-
	-
	-
	-
	15
	-
	-
	-
Para complementar el diagnóstico, tenemos que ser capaces de capitalizar todos los recursos que tenemos como sindicato en la empresa: el contacto diario de los compañeros, el conocimiento de la empresa, etc. En una palabra, acción sindical pura y dura. En algunos casos también será necesario utilizar encuestas o entrevistas al personal y por esto es conveniente informar y comunicar a la totalidad de la plantilla, con claridad, el motivo de la recogida de información y su utilización, garantizando la confidencialidad de las respuestas.	20
	-
	-
	-
	-
	25
	-
	-
	-
En orden a lo interno, no cabe duda que este no es un trabajo exclusivo de la Secretaría de la Mujer. Así, en las Secciones Sindicales con estructura y al tratarse de acción sindical, deben estar comprometidas todas las Secretarías: la Secretaría General, (interlocución con la empresa), la Secretaría de Organización (tratamiento de los datos). La Secretaría de Comunicación, (publicitación constante del Plan,) la Secretaría de Acción Sindical (coordinadora de las diferentes acciones) y por supuesto la Secretaría de la Mujer de la Sección Sindical en coordinación constante con la Secretaría de la Mujer de la Agrupación.	30
	-
	-
	-
	-
	35
	-
	-
	-
INDICADORES A TENER EN CUENTA PARA HACER EL DIAGNÓSTICO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE LA PLANTILLA	40
	-
Estos indicadores dependiendo de cada empresa la información puede variar, en todo caso, deberemos ser rigurosos a la hora de solicitar la información que como mínimo nos hace falta para poder realizar un verdadero diagnóstico.	-
	-
	-
	50
	-
	-
	-



- 1 🚦 Política de Igualdad de oportunidades
-
- Valorar el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la
- estrategia y la cultura de la organización, y la incorporación sistemática
5 de la perspectiva de género en todas las políticas y en la toma de
- decisiones.
-
- Valorar el grado de compromiso e implicación de la empresa en la
- igualdad real de oportunidades a todos los niveles.
- 10 🚦 Acceso, selección y promoción
-
- Valorar cómo se aprovecha y se gestiona todo el potencial humano,
- desde el acceso hasta el desarrollo profesional de las plantillas, con una
15 perspectiva de género.
-
- 🚦 Carrera profesional
-
- Valorar si los itinerarios profesionales siguen las mismas pautas según el
20 género.
- Analizar los datos del censo según niveles, antigüedad y género.
-
- 🚦 Comunicación, imagen y lenguaje
-
25 Valorar si la comunicación externa e interna tiene en cuenta el principio
- de igualdad y no discriminación.
-
- Valorar la imagen que se da tanto a nivel interno como externo.
-
30 Valorar si el lenguaje utilizado va dirigido a todas las personas, mujeres y
- hombres.
-
- 🚦 Conciliación de la vida laboral y personal
-
35 Comprobar que en todos los ámbitos y niveles de la empresa, las
- personas pueden conciliar el trabajo con su vida personal.
-
- 🚦 Salud Laboral
-
40 Comprobar si las evaluaciones de riesgos tienen en cuenta la perspectiva
- de género.
-
- 🚦 Acoso sexual y por razón de género.
-
50 Comprobar que todas las personas tengan la percepción de estar
- tratadas con respeto y dignidad.
-
-
-



Comprobar las acciones que se llevan acabo para prevenir, evitar y eliminar, y en caso de que se produzcan, castigar las actitudes sexistas y el acoso sexual.	1
	-
	-
	-
✚ Formación	5
	-
Valorar el grado de participación de las mujeres en los cursos de reciclaje profesional	-
	-
	-
DISEÑO DEL PLAN	10
Una vez hecho el diagnóstico se puede diseñar el plan de igualdad más adecuado para la empresa, teniendo en cuenta los resultados obtenidos. Será necesario señalar y definir:	-
	-
	-
	-
✚ Objetivos	15
✚ Prioridades	-
✚ Plazos de ejecución	-
✚ Elaborar propuesta de negociación	-
	-
Lo ideal es realizar un diagnóstico global, con todos los capítulos indicados, pero también podemos diagnosticar parcialmente, y por tanto trabajar por áreas, centrarnos en la promoción, en la formación, etc.	20
	-
	-
	-
	-
VENTAJAS Y CONSECUENCIAS DE IMPLANTAR NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD	25
	-
✚ Los Planes de Igualdad son una herramienta de acción sindical.	-
	-
✚ La efectividad y la credibilidad del Plan de Igualdad esta garantizada por la Negociación Colectiva.	30
	-
✚ Son una oportunidad de avance en las condiciones laborales de hombres y mujeres.	-
	-
	-
✚ Pueden modificar la cultura empresarial en la organización del trabajo, encaminándola hacia unas políticas más igualitarias y por tanto más justas.	35
	-
	-
	-
✚ Ayudan a una gestión más óptima de los RR.HH.	40
	-
✚ Permiten abordar la reorganización del tiempo de trabajo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria.	-
	-
	-
✚ Ayudan a hacer un análisis objetivo de los datos que serán la base para demostrar la necesidad de negociar un Plan de Igualdad: hacer un diagnóstico de la plantilla. Se elaboran estadísticas sobre los datos facilitados por la empresa (censo de la plantilla), con el objetivo de	50
	-
	-
	-



1 constatar con datos las suposiciones. Haciendo evidente aquello que
- parece que es.

- ✚ Pactan medidas de acción positiva, de acuerdo con la realidad y las
5 necesidades de cada empresa.

- ✚ Evalúan los resultados de las medidas acordadas y las modifican si
- no se han conseguido los objetivos.

10 En definitiva, los Planes de Igualdad son un instrumento de acción sindical,
- que nos va a permitir incidir directamente en la organización del trabajo,
- mejorando las condiciones de las plantillas de nuestras empresas.
- Apostaremos también por promover y desarrollar medidas de apoyo de
- carácter laboral para las personas que sufran violencia de género.

15

FORMACIÓN

- Las últimas modificaciones legales en materia de Formación Continua,
20 aparecidas durante el año 2007, profundizan en el modelo de Formación que
- ha venido aplicándose en el período anterior. Se consolida la vinculación
- entre Negociación Colectiva y Formación y se abren posibilidades para el
- reconocimiento de las cualificaciones profesionales dentro del sistema de
- Formación Continua.

25

- Por otra parte el último Congreso Federal de COMFIA, planteaba la
- necesidad de profundizar en la carrera profesional de las personas y situaba
- como un objetivo a medio plazo avanzar en el campo de las certificaciones
- que añadan valor a la formación desarrollada por los trabajadores y
30 trabajadoras.

- Los planes de formación desarrollados por COMFIA en este entorno,
- deberán incluir acciones formativas dirigidas a la obtención de certificaciones
- de valor reconocido en el sector. En la medida en la que se vaya finalizando
35 el Catálogo Nacional de las Cualificaciones la progresiva adaptación de las
- acciones formativas a dicho catálogo, facilitará este objetivo.

- La Negociación Colectiva Sectorial y en las empresas deberá plantearse
- como objetivo que los planes de formación en las empresas vayan
40 adaptando determinadas acciones formativas de cara a su posible
- certificación, bien porque estén relacionadas con el Catálogo Nacional de las
- Cualificaciones, o en su defecto otras certificaciones que añadan valor a la
- carrera de la trabajadora o trabajador.

50



COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

La experiencia adquirida por los numerosos Comités de Empresa Europeos dentro de la actividad aseguradora, debe servirnos para corregir y establecer nuevas estrategias sindicales acordes con la nueva realidad empresarial, en la que cada vez más, las decisiones vienen dadas por los Órganos de Dirección del país que corresponda recortando así la capacidad organizativa del resto de sedes.

Para el establecimiento de estrategias, pautas o nuevos criterios, deberemos trabajar en estrecha colaboración con la Secretaría Internacional, con la que mantendremos reuniones periódicas con la finalidad de coordinar nuestras acciones en los Comités de Empresa Europeos.

La UNI, se ha marcado como objetivo la sindicalización de los Comités de Empresa Europeos con el fin de evitar la incorporación a los mismos de organizaciones sindicales independientes y aminorar la capacidad de maniobra de las Empresas. Desde la Agrupación, debemos colaborar estrechamente en esta misma línea, estando atentos a cualquier movimiento que podamos detectar y manteniendo un permanente contacto con UNI a la hora de renovar los acuerdos que regulan dichos Comités.

1
-
-
-
5
-
-
-
-
-
10
-
-
-
-
15
-
-
-
-
20
-
-
-
-
25
-
-
-
-
30
-
-
-
-
35
-
-
-
-
40
-
-
-
-
50
-
-
-

1
-
-
-
5
-
-
-
10
-
-
-
15
-
-
-
20
-
-
-
25
-
-
-
30
-
-
-
35
-
-
-
40
-
-
-
50
-
-
-