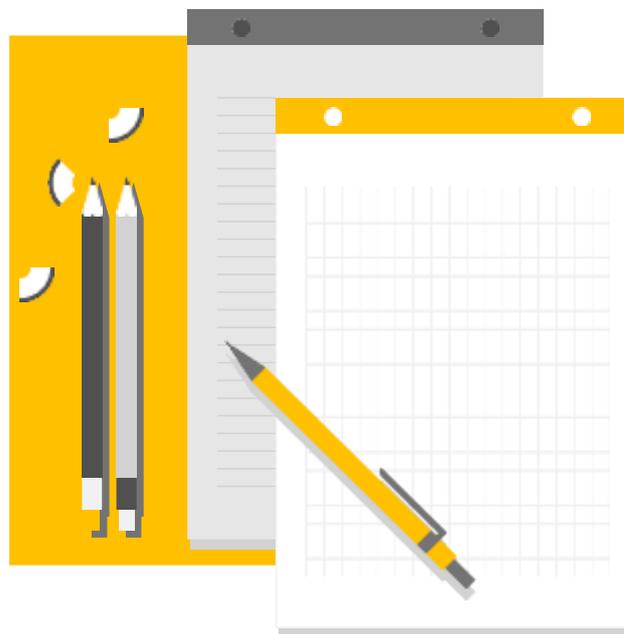


PLAN DE ACCIÓN
II PLENARIO
SECCIÓN SINDICAL DE GRUPO ALLIANZ



AFRONTANDO LOS RETOS DEL FUTURO

Los órganos de dirección de la Sección Sindical de Grupo, integrada por las empresas incluidas en el primer Convenio de grupo Allianz, estarán compuestos por la Secretaría General y la Comisión Ejecutiva, elegidos en el Plenario, máximo órgano de decisión, con los siguientes criterios:

Participación y presencia en ejecutiva de todas las empresas donde CC.OO. tiene representación afiliada.

De esta Comisión Ejecutiva emanan las siguientes secretarías y áreas de trabajo:

- **Secretaría de Organización:** que se ocupará de incrementar la afiliación, consolidar la renovación y garantizar nuestra presencia en todos los procesos electorales en plena coordinación con los equipos territoriales; igualmente se responsabilizará de la gestión de la bolsa de horas sindicales que asignará en función a los compromisos de trabajo comunicados de manera previa por cualquiera de las estructuras aprobadas en este plenario, y al principio de solidaridad interterritorial que guía nuestra actuación sindical. Igualmente trasladará, contemplará, facilitará y gestionará de manera tanto externa como interna los planes de formación necesarios para que los delegados y delegadas obtengan la mejor preparación de cara al óptimo desarrollo de sus funciones. Convocará las reuniones de los órganos y diferentes áreas de trabajo que conforman la estructura de esta Sección Sindical. Elaborará y custodiara en su caso las actas de las reuniones que se ocasionen en función de la estructura definida en este ámbito. Promoverá políticas, impulsará y realizará seguimientos periódicos relacionados con los objetivos planteados, colaborará y participará en cuanta reunión interna o de estructura sea preciso y convocado. Dirigirá, coordinará y asesorará a las áreas de Afiliación, Comunicación, Elecciones y Finanzas.
- **Secretaría de Acción Sindical:** que coordinará la Negociación Colectiva del Grupo; las acciones legales colectivas que se pudieran interponer así como denuncias y acciones previas, dada la importancia que tiene todo lo expuesto en la garantía de una estrategia común. Esta Secretaría coordinará con independencia del carácter transversal que figurará a continuación las áreas de: Negociación Colectiva, Desarrollo

AFRONTANDO LOS RETOS DEL FUTURO

de la Carrera Profesional y Formación, Igualdad, Internacional, Comunicación y Salud Laboral.

- **Área de Comunicación:** se trabajará de manera coordinada con las Secretarías de Acción Sindical y Organización para adecuar la comunicación de la Sección Sindical de Grupo a la nueva realidad laboral, teniendo en cuenta las nuevas tecnologías, y así poder llegar a las personas trabajadoras de las empresas del grupo de manera efectiva y eficaz. También tendrá la tarea de determinar la forma y modo de transmitir la información respecto de la tipología de destinatarios/as.

Hasta aquí hemos conformado los órganos habituales y atendiendo a la nueva configuración de Sección Sindical de Grupo, ya formalizada legalmente en el Convenio de grupo, trasladamos la composición que entendemos necesaria y que pasa por:

La **Comisión Ejecutiva** estará formada por 5 personas. La Comisión Ejecutiva se reunirá, al menos una vez por trimestre , y podrá reunirse extraordinariamente mediante la solicitud de 1/3 de sus miembros o cuándo exista una materia urgente que así lo justifique.

La Comisión Ejecutiva, para el mejor desarrollo de sus objetivos y optimización del trasvase de conocimiento, podrá invitar a sus reuniones a coordinadores territoriales y a responsables de áreas de trabajo

Coordinadores Territoriales, cuya misión será consolidar los grupos de trabajo normalizando su funcionamiento para, a través de visitas sistemáticas a los centros de trabajo de su competencia y reuniones virtuales, afianzar nuestra presencia, todo ello con criterios de solidaridad dada la diferencia de presencia de CCOO existente en algunos centros donde no es posible realizar elecciones. Los territorios constituidos hasta el momento son:

- Zona Centro-Sur: Madrid, Extremadura, Islas Canarias, Castilla La Mancha.
- Zona Centro-Norte: Castilla y León y Asturias.
- Zona Este: País Valencià, Región de Murcia.
- Zona Sur: Andalucía.
- Zona Nor-Este: Catalunya, Aragón e Illes Balears.

AFRONTANDO LOS RETOS DEL FUTURO

- Zona Nor-Oeste: Galicia.
- Zona Norte: Euskadi, Cantabria, Navarra y La Rioja.

En este sentido las distintas Secretarías y los coordinadores territoriales trabajarán para que el personal de nueva incorporación cuente con una rápida bienvenida de nuestra organización así como un seguimiento y asesoramiento continuo.

Responsables de Áreas de Trabajo, dependerán de las Secretarías de Organización y de Acción Sindical. Su misión será gestionar, desarrollar e impulsar desde la Sección Sindical cada una de las áreas dentro del Grupo Allianz, y que se indican a continuación:

- Área de Igualdad y Diversidad.
- 10 - Área de Internacional.
- Área de Comunicación.
- Área de Plan de Pensiones.
- Área de Comisión Mixta y Acuerdos.
- Área de Carrera Profesional.
- 15 - Área de Prevención y Salud Laboral.
- Área de Gestión de Territorios.

PONENCIAS DE ORGANIZACIÓN

Afiliación

20 Desde la Secretaría de Organización se elaborarán planes periódicos de trabajo, consensuados con las/os coordinadores territoriales. con objetivos de afiliación a nivel territorial. Esta estructura nos permitirá ser más ágiles y operativos/as estando cerca de nuestras compañeras/os para conseguir nuestros objetivos de afiliación.

Otra clave para alcanzar este objetivo es el trabajo en común con el Área de Comunicación
25 y con la Secretaría de Acción Sindical a la hora de establecer campañas, visitas, etc.

AFRONTANDO LOS RETOS DEL FUTURO

Elecciones

Es objetivo de CCOO garantizar la representación de todas las plantillas en sus propias empresas del grupo, habiendo conseguido ya tener representación en tres de las cinco empresas y con el objetivo de que CCOO tenga también representantes en las otras dos.

- 5 Los resultados electorales también pasan por el primer objetivo de ampliar la afiliación, sobre todo en centros grandes.

Debido a la virtualización y cierre de algunos centros de trabajo que no ha conllevado pérdida de empleo, la plantilla de dichos centros ha pasado a depender de otros centros aumentando el censo y, por tanto, haciendo por ello posible la realización de elecciones, siendo otro de
10 los objetivos de CCOO la presentación de candidaturas en todos los centros de trabajo dónde sea posible elegir a representantes.

PONENCIAS ACCIÓN SINDICAL

Debemos seguir analizando el futuro, para adelantarnos a los posibles problemas que nos
15 puedan deparar, no sólo a nivel estratégico sino puntual, haciendo un seguimiento de los nuevos cambios (productivos, organizativos y de estructura de dirección) para detectar en la medida de lo posible la problemática que pudiera presentar y en consecuencia buscar alternativas desde la negociación colectiva; ello conllevará una forma distinta de trabajar a la tradicionalmente mantenida, en dónde deberemos contar con **una visión previa** de
20 **elementos transversales** como **digitalización e igualdad** no sólo en cuanto a los cambios que se produzcan sino también en cuanto a nuestras propias reivindicaciones y objetivos, que deberán contar con estos análisis previos.

En cuanto a la constitución del grupo de empresas dentro del Convenio, desde CCOO entendemos es imprescindible contar con representantes en todas y cada una de las
25 empresas para obtener la información de los problemas que en cada una de las empresas pueda darse. Es por ello que esto lo podremos conseguir **estando muy cerca de la plantilla y de ahí que hayamos analizado la necesidad de incluir en nuestra organización a los/las representantes de las personas trabajadoras de cada una de las empresas.**

AFRONTANDO LOS RETOS DEL FUTURO

Digitalización

Desde SSE de CCOO en Allianz ya planteábamos en nuestra anterior ponencia, que era imprescindible regular la desconexión digital, y hasta que no ha sido por imperativo legal no hemos podido regularlo a través del Acuerdo que incluye una desconexión digital, problema
5 que va en aumento en todas las empresas del grupo y sobre el cual venimos realizando una labor de concienciación a las plantillas velando por su salud – sobre todo mental – y debemos seguir insistiendo tanto en dicha concienciación como en la denuncia de todas aquellas irregularidades que detectemos.

También, las Comisiones Obreras, hemos sido pioneras y abanderadas de la adecuación de
10 la digitalización a la nueva realidad laboral, firmando un Acuerdo de Trabajo a Distancia que ha beneficiado a las plantillas en su conciliación de la vida laboral y personal. Es objetivo de esta SSE el seguir optimizando la digitalización a esta nueva realidad laboral consiguiendo el aumento de los días de teletrabajo para garantizar una adecuada conciliación.

Igualdad

Históricamente también la hemos considerado materia transversal pero con un matiz distinto: los objetivos y logros que conseguimos en igualdad, han de estar reflejados en cualquier otro objetivo que nos propongamos. Es decir, que en cualquier movimiento o iniciativa exista un análisis previo obligado de este factor; se trata de incorporar de manera previa y necesaria a
20 todo lo que hacemos, a cuanto nos propongan o comuniquen, el análisis de género. No se trata pues de trasladar una visión sino de incorporarla de manera previa a todo nuestro quehacer sindical.

Asimismo, y gracias a la nueva normativa en materia de igualdad, debemos trabajar la brecha de género a través del Plan de Igualdad de grupo, dónde deberemos reclamar a la
25 empresa nos aporte toda la documentación e información legalmente establecida para analizar y valorar la situación con clave de género/sexo.

Como objetivos específicos, además, hemos de trabajar en medidas que favorezcan la corresponsabilidad incentivando conciliación en disfrutes paternales y fundamentalmente equilibrando las posibilidades de carrera profesional.

AFRONTANDO LOS RETOS DEL FUTURO

Negociación Colectiva

Debemos seguir insistiendo en las materias en las que cabe posibilidad de mejora que han quedado pendientes de cara a todas las negociaciones colectivas que puedan surgir.

5 No obstante tenemos pendientes objetivos ciertos en la negociación colectiva, sobre todo si consideramos las apreciaciones reflejadas en digitalización, comunicación y en igualdad más concretamente en brecha salarial. Vamos a intentar desarrollar este aspecto:

- **Retribución**

10 Partimos de una situación de brecha salarial cierta, en torno al 20% de global en las empresas del grupo, no sólo de género sino también en cuanto a la antigüedad en la empresa, derivada de la conversión de la antigua ordenanza laboral en lo que fue el primer Convenio del Sector de Seguros, de tal manera que todas las personas que entraron después del mismo no cuentan con conceptos como el Complemento de Adaptación, y los complementos de partición jornada al haber entrado ya en una empresa con jornada partida; si a ello le añadimos la desaparición de las “clases medias” o los puestos técnicos, de no poner una
15 solución que equilibre en la actualidad las profundas diferencias salariales existentes para la realización de un puesto de trabajo de igual valor, acabaríamos “perdiendo” una parte porcentual importante de lo conseguido por generaciones de sindicalistas de CCOO en lo que ahora es Allianz, pero también de sus anteriores denominaciones en todas y cada una de las entidades que han participado en los procesos de fusión. Para evitar esto diseñamos un
20 camino que pasaba por conseguir que “la doble vía de incentivación”. A estas alturas ya todos y todas vosotras conocéis de qué se trata: la consolidación porcentual del variable, en un plus de productividad no compensable ni absorbible HASTA ALCANZAR EL VALOR RETRIBUTIVO ALLIANZ DE REFERENCIA y todo ello en función a unos tramos de consecución de objetivos en un periodo de tiempo predeterminado; todas las personas que
25 estuvieran por encima del valor retributivo de referencia no consolidarían, pero las que están por debajo sí hasta alcanzarlo; en la negociación colectiva subiríamos los valores de referencia de una manera objetiva, para todos los años de vigencia. Este objetivo sindical tiene como destinatario principal a los y las compañeras de incorporación posterior al primer CGS, es decir a la mayor parte de las y los que menos ganan, pero también a los antiguos

AFRONTANDO LOS RETOS DEL FUTURO

porque sin consolidar no pierden derecho alguno, y se igualan ante cualquier valoración incluida la de justicia retributiva, sin renunciar a sus derechos pasados.

- Jornada

Habiendo conseguido una mayor flexibilidad de la jornada, nos queda todavía trabajo por hacer en tanto esa flexibilidad no tiene sentido si el número de horas realizadas es mayor al cómputo anual establecido en Convenio. Es objetivo de CCOO velar por el cumplimiento de la jornada anual y por ello se establecen mecanismos de información y concienciación a todas las plantillas que pasa por la realización de asambleas (ya sean presenciales o virtuales) o por el envío de comunicados adecuados a las diferentes generaciones que conforman las plantillas.

Desarrollo de la Carrera Profesional

Después de muchos años de reivindicación al fin hemos conseguido que la empresa se sienta a negociar una clasificación profesional que adecúe los puestos de trabajo con las categorías profesionales que les corresponden. Ello ha sido posible gracias a nuestra insistencia y ahora es cuando debemos realizar el trabajo de campo: habiéndose creado el grupo de trabajo para determinar este aspecto, es objetivo de esta SSE trasladar a dicho grupo de trabajo un análisis lo más concreto y exhaustivo posible sobre todos los puestos de trabajo que existen en todas y cada una de las empresas del grupo integradas en el Convenio recientemente firmado.

Becarías

Debemos seguir analizando el sistema de becarías que hasta ahora tenemos, sobre todo porque las tareas que les ponen a desarrollar, en muchos casos, no tienen la finalidad que prevé la normativa en cuanto a su práctica.

Salud Laboral

Hemos de tener una vigilancia activa mediante un contacto periódico acerca de las repercusiones laborales y, por tanto en la salud, en todas las plantillas de las empresas, pero con mayor hincapié en el área comercial, por la presión excesiva sobre objetivos (siendo iguales para todos pero conllevando diferentes porcentajes en sus incentivos) y la marcha

AFRONTANDO LOS RETOS DEL FUTURO

de la empresa.

Deberemos poner el foco más intensamente en las evaluaciones psicosociales de las unidades de trabajo, a través del grupo de trabajo creado al efecto “Prevención y Bienestar”, donde realizaremos nuestros análisis propios para trasladarlos y conseguir un equilibrio de las cargas de trabajo con la salud mental de las plantillas.

Internacional

En colaboración con Acción Sindical y en dependencia de ésta, hemos de seguir defendiendo nuestro objetivo de consolidar el grupo de trabajo de la Sociedad Europea encaminada a trabajar en igualdad de género y eliminación de brecha salarial: no se trata únicamente de empoderar a determinadas mujeres en puestos de dirección, que también, sino de eliminar las barreras que las mujeres sufren en formación, promoción, retribución, etc., superando el techo de cristal que se presente en cada una de las OES.

Igualmente saludar la predisposición de nuestra representante en el SEWC y miembro del *Works Council's Executive Committee* a asistir en colaboración participativa a la UNI (unión sindical internacional del ámbito financiero y de seguros); entendemos es saludable continuar en esta línea que tanto nos enriquece a la Sección Sindical de grupo.