

DOCUMENT

APROVAT PER LA
CONFERÈNCIA

V Conferència

agrupació d'assegurances

COMFIA-CCOO Catalunya

17 d'octubre de 2012



<http://congres.comfia.ccoo.cat>

comfia **CCOO** 
assegurances agrupació
Catalunya

V Conferència
agrupació d'assegurances
COMFIA-CCOO Catalunya
17 d'octubre de 2012

PROPOSTA D'ACCIÓ I PLA DE TREBALL 2012-2016

Índex

1.- Introducció	3
2.- Acció Sindical	3
2.1. Salut Laboral	4
2.2. Igualtat d'Oportunitats	6
2.3. Serveis de Prevenció	7
2.4. Mútues	8
3.- Organització	9
3.1 Formació	10
3.2 Eleccions sindicals	10
3.3. Afiliació	11
3.4. Comunicació	11



<http://congres.comfia.ccoo.cat>

1.- INTRODUCCIÓ

La política d'acció sindical en els nostres sectors ens ha de permetre fer front d'una manera més eficaç als reptes que hi ha en aquest moment, així com també als que puguin produir-se a curt, mitjà i llarg termini.

Aquest Plenari ha de definir les polítiques sindicals i organitzatives que ens ajudin a adequar la nostra organització a la realitat de les empreses, consolidar CCOO com a primera força sindical incrementant l'afiliació i estendre la nostra representativitat a tots els territoris i empreses dels nostres sectors.

2.- ACCIÓ SINDICAL

El Sector confirma la tendència de concentracions mitjançant fusions i/o absorcions, la pèrdua d'entitats o les reorganitzacions amb expedients de regulació d'ocupació, que des de la posada en marxa de la Reforma Laboral afavoreix les decisions unilaterals en l'empresa, sense la participació de la part social.

Els canvis en l'organització del treball, els nous mètodes de gestió, les noves estratègies d'administració, la consolidació de les noves tecnologies, el teletreball i altres són les actuacions empresarials que defineixen aquesta realitat sectorial.

Els treballadors i treballadores del nostre sector perceben aquests canvis amb preocupació. Per la incertesa que es genera respecte del manteniment dels llocs de feina i de les seves condicions laborals. Davant d'aquesta realitat, l'Agrupació d'Assegurances de Catalunya ha de continuar situant en el centre de la seva política la participació i la defensa dels llocs de feina i el manteniment d'unes condicions de treball dignes, justes i equitatives.

Davant de les continues fusions i/o absorcions que encara ens esperen en el nostre sector, i després de situar en primer ordre la defensa dels llocs de feina com s'ha comentat anteriorment, hem d'influir de forma activa per promocionar els plans de pensions d'ocupació, i allà on existeixin hem de millorar amb la negociació les aportacions per part de la promotora contribuint amb aquesta acció a millorar el futur del conjunt dels treballadors i treballadores.

Davant la realitat canviant del nostre Sector i amb les estratègies empresarials i les inquietuds dels nostres treballadors/es i els nostres objectius sindicals de fons, els senyals d'identitat del nostre model sindical han de seguir fonamentant-se en la discussió i participació àmplia, continuar el camí ja iniciat de la negociació estructural que ha demostrat la seva eficàcia i que permet que els canvis estructurals es facin amb els treballadors i treballadores i no en contra d'ells o al marge d'elles i això implica que el Sindicat actuï com a subjecte actiu del canvi.

Ara bé, la negociació estructural sempre és un repte, ja que s'ha de fer amb una gran

anàlisi i elaborant propostes flexibles i creatives que portin solucions de futur, generant, molt sovint, negociacions difícils i complexes.

Una Reforma Laboral que vol deixar sense contingut els convenis sectorials que establien i regulaven unes condicions mínimes que eren la base per a la negociació en l'àmbit de la empresa. Això ens porta a la necessitat d'organitzar-nos dintre de les empreses amb criteris d'actuació conjunts .

Els escenaris en què hem de desenvolupar la nostra Política d'Acció Sindical han de ser tant la Negociació Col·lectiva Sectorial, (Conveni de Companyies i Mútues, Conveni de Serveis de Prevenció, Conveni Mediació), com la Negociació Col·lectiva en l'àmbit de les empreses, prenent en aquest darrer cas el conveni sectorial com a punt de sortida i reiterant el seu paper de marc mínim contractual.

L'acció sindical ha de ser un dels eixos més importants de l'Agrupació d'Assegurances de Catalunya i un altre ha de ser treballar amb les seccions sindicals per augmentar la base afiliativa i donar a conèixer als delegats i delegades, quin és el nostre objectiu en les relacions laborals, donant a conèixer els nostres projectes, i convidant-los a participar-hi activament i que siguin també protagonistes dels progressos.

Hem de mantenir una comunicació constant amb diferents seccions sindicals per esbrinar quina és l'aplicació real de la Reforma Laboral a les seves empreses. La nostra acció sindical a dins de les empreses ha de consistir en bloquejar al màxim l'aplicació de la Reforma Laboral.

Hem de ser participatius i recollir aportacions constants de propostes en totes aquelles empreses en què aconseguim representació. I tot això ho hem de fer amb el nostre particular estil, de manera que en tot moment sigui pública la posició que té CCOO en tot allò que afecta als treballadors i treballadores que representem.

Per tot això aquestes línees d'actuació han de ser prioritàries en la nostra Agrupació d'Assegurances.

2.1. Salut Laboral

Després de la Reforma Laboral una de las àrees on encara podem treballar amb més incidència és aquesta, i per al proper període d'actuació dintre de l'Àrea de Salut Laboral, l'estratègia original ha de ser redissenada per adequar les accions i per intervenir activament en la prevenció a dins de les empreses.

Per fer això la millor opció possible és fomentar la formació i l'assessorament dels delegats i delegades de prevenció i fer seguiment de les accions a dur a terme en les empreses en el Àrea de Salut Laboral... aquest ha de ser el nostre principal objectiu.

Ens proposem diversos fronts d'actuació en aquesta àrea, en funció de cada subsector, per tenir cada un d'ells problemàtiques diferents.

Començant des d'un denominador comú, que és haver completat una etapa electoral important, amb nous delegats i delegades, encarem el pas següent que és el de la seva formació i la constitució dels nous comitès de salut. A mesura que aquest procés es vagi completant és essencial iniciar els processos per aconseguir que totes les empreses puguin realitzar una avaluació dels riscos psicosocials. Aquest pas és prou important com per a assessorar als nostres delegats i delegades de salut en la línia d'estudiar la possibilitat de posar denuncia davant d'Inspecció de Treball si les empreses es neguen a realitzar l'avaluació de riscos psicosocials. Per tot això haurem de fer un esforç especial de suport per part de l'Agrupació i de la Federació a través de l'Àrea de Salut Laboral, procurant no entrar en el desgast que implica intentar imposar un mètode o un altre amb el que comporta de retard, al final, en els processos de negociació. A més a més, en les empreses que no tenen l'obligació de tenir un Pla d'Igualtat o on no s'hagi donat l'oportunitat de negociar-lo, prioritzarem des de l'àmbit de Salut Laboral el desenvolupament de protocols d'assetjament laboral, sexual o per raons de gènere en la seva concepció més àmplia. Hem d'incloure també l'assetjament per motius religiosos, polítics o d'opinió, que tot i que la Constitució Espanyola els regula és important recollir-los en aquest document com a recordatori important.

Hem de continuar participant i col·laborant en els programes de prevenció que la representació empresarial vulgui promoure, especialment aquells que estan relacionats amb els estudis dels riscos psicosocials.

MÚTUES

És important conèixer el tractament que donen aquestes empreses en el seguiment dels seus propis treballadors i treballadores, ja que s'ha detectat un augment i intensitat de les cites a consulta a la fi de forçar abans les altes.

S'ha d'obrir també un debat sobre la legalitat al fet que les dades de salut d'un empleat d'una mútua puguin ser consultades o manipulades pels seus propis companys o caps, com passa ara, en alguns casos.

MEDIACIÓ

En aquest tipus d'empreses, degut a les seves petites dimensions, hi ha una major necessitat de portar a terme el protocols d'assetjament i les avaluacions de riscos psicosocials, ja que en ser entorns reduïts, la pressió és més forta i en les empreses de volum més gran les condicions també són propenses a aquest tipus de riscos degut a la seva major mobilitat laboral i a la pressió en l'obtenció d'objectius.

PREVENCIÓ

La gran competitivitat que existeix en aquestes empreses i els seus limitats recursos, fan que tota la pressió recaigui en les treballadores i treballadors que han de realitzar, en molt casos, jornades anuals superiors a aquelles que marca el Conveni del Sector. Aquesta situació s'agreuja en aquelles empreses on, després d'ERTES, s'han rebaixat les hores de treball, però no s'han rebaixat en proporció les càrregues de treball.

Hem de vigilar el compliment, per part de les empreses, de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, requerint a aquestes la seva responsabilitat de cara a l'Administració, si les circumstàncies així ho requereixen.

Des de la Prevenció, tots podem incidir per evitar mals més grans.

2.2. Igualtat d'oportunitats

Amb l'entrada en vigor el 2007 de la Llei Orgànica d'Igualtat entre dones i homes, (LOEMH) la majoria de les empreses han iniciat el desenvolupament i implantació dels seus plans d'igualtat, amb resultats diferents. En alguns casos aquests han estat molt positius per als treballadors en temes de conciliació familiar, dependència, jornada, formació... i també en el desenvolupament i actualització de nous protocols d'assetjament laboral, sexual i per raons de gènere. En altres casos la situació no és tan positiva i la participació real de les nostres delegades i delegats s'ha vist molt reduïda, i fins i tot en alguns casos es pràcticament nul·la, existint encara empreses que no han iniciat el procés de negociació.

Davant d'aquest panorama arriba el moment de fer un repàs al camí fet i avaluar els plans d'igualtat vigents, i els que encara no s'han engegat.

En els plans vigents hem de valorar el grau de participació en el desenvolupament i seguiment, i si és proper el seu venciment plantejar les noves metes, establint una coordinació per conjuminar projectes per fer, d'aquesta manera, més fàcil el seu plantejament.

Corregint, en definitiva, les diferències en els objectius, de manera que s'homologuin a l'alça els que estiguin en el nivell més baix.

També és important incrementar els diferents graus de participació i implicació de les nostres delegades i delegats en el desenvolupament, en aquesta nova fase, implementant per a això una millora en la seva formació, perquè aconseguixin un nivell adequat.

Finalment, en els casos en què l'empresa no hagi iniciat la negociació o la implantació del Pla, emplaçar-la a un immediat inici del procés, posant un màxim èmfasi en aquests casos i, si és necessari, notificant a la Inspecció de Treball aquesta situació.

Així mateix ha de plantejar-se la inclusió, en els casos en què no s'hagi fet, del desenvolupament de protocols d'assetjament laboral i sexual en el seu sentit més ampli, incloent-hi l'assetjament per raó de gènere religió, ideologia, etc.

No podem perdre de vista les tendències que van introduint-se amb més força en l'àmbit dels nostres sectors, per exemple el teletreball, i deixar de petja les condicions que puguin plantejar-se considerant que poden representar novament un aïllament de la dona en els confins de la seva llar, atès que la temptació és molt gran i els rols segueixen estant massa definits. Recordem que la conciliació és cosa de les dues parts, i des de les comissions d'igualtat s'haurà de vigilar molt de prop l'evolució d'aquesta nova situació.

Finalment insistir una vegada més en la necessitat d'eleva el nivell de formació actual de les nostres delegades i delegats que participen en les comissions d'igualtat, amb nous, millors i més ambiciosos plans de formació

2.3. Serveis de Prevenció

En ser la naturalesa del sector la venda de serveis, i ja que la situació econòmica actual no està en el seu millor moment per poder plantejar grans avanços quant a millores que impliquin una despesa econòmica, en les empreses hem de situar la garantia de l'ocupació com un dels pilars en els quals centrar-nos.

L'elevada taxa de desocupació global i el tancament d'empreses ens afecta quant a la facturació i una de les majors "despeses" que tenen està englobada en la partida de despeses de personal, encara que més que una despesa s'hauria de considerar inversió i recursos. Dit això, com a plantejament futur de cara als següents quatre anys els objectius que hauríem de mantenir i millorar serien:

- Apropar el sindicat als SPA, millorar la comunicació amb els afiliats i afiliades creant una xarxa de contactes que ens faciliti poder entrar en les empreses on no tenim representació.
- Fer una campanya per apropar el sindicat a aquest col·lectiu.

A causa de la minva de recursos sindicals per a formació específica, seguirem estant al dia de les ofertes externes i informant tant als delegats/es com als afiliats i afiliades en aquelles empreses on no disposem de representació. Algunes d'aquestes formacions i jornades podrien ser conjuntes, tant amb altres sectors (de l'Agrupació i de la Federació) com amb altres federacions. Per exemple, amb la Federació de Sanitat i Serveis Sociosanitaris, ja que ells també engloben personal sanitari especialitzat en PRL que disposa el sistema de sanitat pública.

Millora de resultats. Hem de treballar durant aquest període per millorar els resultats que es van obtenir en el passat en aquelles empreses on hem perdut o ha minvat la nostra presència. Analitzar els motius i corregir i millorar els errors comesos.

Treballar en jornades tècniques que puguin servir per entrar en aquelles empreses on no hi ha representació.

Seguir treballant i donar major suport, ajudant-los a mantenir reunions trimestrals de seguiment de l'estat de l'empresa, col·laborant i fent propostes que no vulnerin ni perjudiquin els interessos dels treballadors/es.

Augmentar la nostra presència en aquelles empreses on no hi ha representació sindical, la majoria d'elles privades i englobades en les patronals ASPA i ANEPA. Es treballarà per seguir fent visites periòdiques amb el lliurament en mà de comunicats i informació relativa al sector.

A causa de l'última normativa que regula els Serveis de Prevenció i davant el venciment de la moratòria que afecta a l'acreditació, les empreses que no disposen de les quatre especialitats durant aquest any 2012 han de prendre la decisió empresarial de cessar l'activitat o bé de realitzar un procés de fusió amb una altra del sector.

És important la nostra presència a fi de poder garantir que el procés es porti de la millor manera possible. Així com en els processos d'ERO. Per a això és important la representació sindical dins de l'empresa.

2.4. Mútues

El futur de les mútues es planteja complicat i incert en aquests moments i és difícil de concretar, ja que estem esperant la presentació i aprovació de la nova Llei de Mútues, que pot modificar les regles del joc.

Així mateix estem a l'espera que el recurs interposat en el Tribunal Suprem aclareixi la naturalesa de les mútues i si han d'aplicar-se les retallades del 5 % i el 8 % que el seu personal està patint des del juliol de 2009, que per al nostre criteri resulten del tot injusts i injustificats.

Davant la negativa d'AMAT i la falta d'acord en l'aplicació de l'IPC, l'únic camí possible ha estat anar interposant demandes de quantitat en les mútues que no han aplicat l'IPC del 2010, començant per UMIVALE, IBERMUTUAMUR I MUTUALIA i continuant en aquest nou període amb la reclamació de l'IPC del 2011 per a la totalitat de les mútues, ja que des del mes de març estan totes incomplint les taules salarials de 2011 que va aprovar la Comissió Mixta del Conveni.

Amb aquest marc és difícil plantejar reptes de treball en els propers quatre anys, encara així, des de l'Agrupació d'Assegurances de Catalunya creiem que la nostra millor arma és l'organització i el treball conjunt dels nostres delegats/es del sector de les mútues.

Seguirem impulsant les reunions mantingudes amb la Comissió de Mútues per plantejar els conflictes i problemes conjunts i les seves possibles solucions. Ampliant la Comissió de Mútues conforme aconseguim representació sindical.

La nostra línia de treball serà la de tutelar tants processos com s'iniciïn, assessorar les seccions sindicals de nova creació i mantenir la línia de treball, ja que els resultats obtinguts ens indiquen que és la manera correcta de treballar. La comunicació ha estat l'eix fonamental de la nostra organització en les mútues facilitant a tots els delegats/es i afiliats/es tota la informació referent al sector i aquest seguirà essent el nostre repte per als propers quatre anys.

Troblem en l'afiliació el punt més feble en aquest sector, per la qual cosa durem a terme accions encaminades a potenciar-la, treballant en campanyes d'afiliació i visites als diferents centres de treball per explicar la necessitat d'estar afiliat/a i els avantatges que això genera per a tothom.

3.- ORGANITZACIÓ

Una vegada que ha passat el 2011, any de concentració d'eleccions en l'Agrupació d'Assegurances, els nostres principals esforços han de focalitzar-se a contactar amb els nous delegats/es electes, apropant-nos a les empreses i creant seccions sindicals on encara no estiguin creades.

Hem d'oferir la nostra ajuda, resoldre dubtes i facilitar la labor sindical, sobretot en les empreses on no hi ha una cultura de treball de secció sindical. Les grans empreses ja caminen soles i compten amb molts anys d'experiència, fet pel qual, normalment, treballen de manera autònoma seguint de manera coordinada les directrius de COMFIA-CCOO.

Precisament CCOO aposta des de fa anys per fomentar el model sindical que es fonamenta en la representació sindical, en contraposició amb la unitària i això fa més rellevant, àdhuc, l'esforç que hem de fer per conscienciar els delegats i delegades com és d'important i eficaç treballar com a secció sindical.

Però no només com a mandat de CCOO sinó perquè estem convençuts que seguint aquesta línia aprofundim en l'afiliació i consolidem l'organització, fent un sindicat més fort.

Queda per fer encara una gran tasca dins de les empreses més petites i en aquelles on estem presents per primera vegada, en haver aconseguit delegats i delegades en les últimes eleccions.

Cal començar intentant organitzar els representants triats, donant-los les eines de formació que necessitin per poder exercir, de la millor manera possible, la seva tasca com a representants dels treballadors i treballadores, escoltant les necessitats que en cada cas ens plantegin i oferint-los les solucions més adequades.

Caldrà fer seguiment en les empreses per fomentar i negociar plans d'igualtat, protocols d'assetjament, impulsar que es facin avaluacions de risc psicosocials en les empreses, crear seccions sindicals, participar en els protocols de fusions, absorcions, ETS... tot això sense perdre de vista que estem en any de negociació dels convenis dels sectors i que cal que estiguem molt atents a què facin les empreses quant a aplicació de la Reforma Laboral.

Des de l'Agrupació, però també des de les empreses, hem de ser molt conscients que el conveni del sector fins ara marcava unes condicions mínimes que establien el sòl, a partir del qual, en la negociació en les empreses, s'intentava i en molts casos s'aconseguia, millorar aquests drets marcats en el Conveni del Sector. Però pot ser que en funció de com acabi la negociació col·lectiva aquesta realitat ja no sigui la que era i haguem de fer front a diferents escenaris que puguin venir, condicionats per factors tan diversos com la mida de les empreses, la seva major o menor presència sindical, el seu àmbit (autonòmic o estatal), els seus convenis propis d'empresa, etc.

Hem de continuar comptant en l'Agrupació amb l'ajuda de companys i companyes de les seccions sindicals que poden aportar una part del seu crèdit sindical i la seva experiència a tasques del sindicat. Gràcies a ells i elles, en aquests últims anys hem pogut arribar a més llocs i ser més eficaços.

Aquesta ajuda i aquesta nova manera de treballar han donat els seus fruits i hem obtingut grans resultats electorals, en uns anys en què es preveïen pèrdues de delegats/des per concentració d'empreses i processos electorals. Encara així a Catalunya hem aconseguit un gran resultat incrementant, encara més, la diferència amb la UGT.

Quant a les eleccions ens queda per davant un gran repte i és el d'intentar aconseguir representació sindical en un ampli nombre d'empreses, on els treballadors i treballadores no tenen encara una representació sindical que defensi els seus drets; i veient el rumb que està prenent l'aplicació en les empreses de la reforma laboral –de manera brutal– es fa més necessària, si cal, la nostra presència. En la nostra agrupació aquestes empreses blanques pertanyen, la majoria d'elles, al sector de la mediació i prevenció de riscos laborals.

Un altre gran repte, endèmic en el nostre sector, és el de la presència de delegats/des electes en candidatures presentades per CCOO i que no estan afiliats al nostre sindicat. Cal fer-los entendre que gran part dels recursos de COMFIA surten de les quotes d'afiliació i que aquestes ens permeten desenvolupar amb major eficàcia la nostra labor sindical, arribant fins i tot a empreses on no tenim presència, ni de representants sindicals, ni de persones afiliades. Cal seguir treballant perquè aquest nombre disminueixi de manera progressiva fins arribar al fet que desaparegui del tot la figura del delegat no afiliat al nostre territori.

3.1. Formació

La formació ha de ser un element clau per als nostres delegats/des i així poder intervenir en les empreses per a la millora de les condicions de treball.

El nostre objectiu és aconseguir marcar amb els delegats/des un camí formatiu que els porti, des de la jornada de benvinguda, a conèixer l'organització del sindicat i també la formació específica necessària per desenvolupar les seves funcions.

Cal fer un gran esforç per fer arribar als treballadors/es els nostres plans de formació en la cerca de convergències entre els objectius d'empresa i els dels treballadors i treballadores, per a la gestió de la formació contínua, assumida paritàriament per les organitzacions sindicals i empresarials a través del FOREM.

3.2. Eleccions sindicals

El nostre objectiu és millorar els resultats electorals i posicionar-nos com la primera força sindical, amb diferència, en els nostres sectors. Per a això dissenyarem un pla de treball per promoure eleccions allí on no tenim representació, i treballar en aquelles empreses on tenim representació, amb la intenció que arribin a les plantilles la manera diferent de treballar de CCOO, per aconseguir millorar els resultats de les eleccions anteriors.

Continuarem treballant per millorar la campanya d'eleccions dissenyada des de l'Agrupació d'Assegurances de Catalunya i que serveix de suport als delegats/des. Una vegada adaptada a les necessitats de cada empresa és una base important per fomentar la participació i sol·licitar el vot.

Potenciarem també la presentació dels preavisos, que són el primer pas per guanyar les eleccions; com fins ara la implicació de l'equip de treball incorporant tots els delegats/es que vulguin treballar en eleccions és fonamental per revalidar i millorar els resultats obtinguts.

El seu compromís és la nostra millor arma. Només mantenint i millorant la nostra representativitat podrem dur a terme el nostre projecte de millora en les condicions i defensa dels interessos de les plantilles.

3.3. Afiliació

Un altre dels pilars de treball per als propers quatre anys ha de ser l'afiliació. Després dels resultats de les eleccions, revalidant la nostra representació, hem de fer un pas més, amb la implicació de totes i tots.

Un primer pas ha de ser col·locar sempre en els nostres comunicats la fitxa d'afiliació, conscienciar en primer lloc a les delegades i delegats de la importància de l'afiliació, donant un missatge clar a les plantilles, que la millor defensa del treballador és la unió a través del seu compromís amb l'afiliació.

La reforma laboral minimitza els recursos dels treballadors per a la seva defensa i deixa, de vegades, la via judicial com a única sortida, per la qual cosa l'afiliació és una assegurança, en primer lloc, per a la defensa fora de la via judicial i una vegada esgotada aquesta, ens facilita una defensa professional i amb un cost mínim.

Realitzarem, amb el compromís dels nostres delegats/des, campanyes dins de les empreses: incrementar l'afiliació sobre la plantilla ha de ser el nostre principal objectiu a mitjà i llarg termini.

Una altra prioritat ha de ser una millor comunicació, informació i participació, tant en quantitat com en qualitat, de tots els treballadors/es, i especialment envers els nostres afiliats/des en les nostres polítiques sindicals i presa de decisions. Per a això engegarem un pla per actualitzar les bases de dades amb els correus electrònics dels nostres afiliats/des, per fer-los arribar la informació i potenciar la seva participació.

3.4. Comunicació

Ha d'estar orientada a la difusió de la informació de la nostra activitat sindical i abordar els aspectes laborals que preocupen i causen inquietud al conjunt dels delegats/des i també als treballadors i treballadores, fent extensible la nostra posició davant les problemàtiques que sorgeixen i donant a conèixer les nostres aportacions per a la resolució dels problemes.

Realitzar un model de comunicació on els treballadors/es, puguin rebre, aportar i ser partícips del nostre dia a dia.

Però en aquests moments no podem obviar les xarxes socials, el món no s'atura i tampoc ho fa l'Agrupació d'Assegurances, que seguirà aplicant nous sistemes per millorar i estar

actualitzats en aquest camp, apostant per entrar a les xarxes socials, FACEBOOK, TWITTER, i el més important: GOOGLE SITES, una nova plataforma molt àgil que ens permetrà disposar de pàgines web, amb millors continguts i molt més fàcils de gestionar i més assequibles. En els moments que estem vivint ens calen aquestes eines per explicar la notícia en el moment que s'esdevé.

Per descomptat, aquí tindran un protagonisme essencial les seccions sindicals, i fins i tot les estructures més petites de representació que no hagin constituït encara la seva secció sindical, però que tinguin coses a dir.

Potenciarem encara més la interlocució amb tots els delegats i delegades, fomentant, juntament amb el projecte estatal, un espai destinat a l'agrupació d'Assegurances de Catalunya per apropar el sindicat a les delegades i delegats, fomentant la seva participació. Sense deixar d'utilitzar el contacte personal, ja sigui fent assemblees, reunions de petits grups de treball, tal com s'ha fet darrerament en l'Agrupació i que tant bona acollida han tingut. Perquè puguem, amb la ajuda de tots i totes, aprendre dels nostres assoliments i esmenar els nostres errors.

