



**PONENCIA**

**IV PLENARIO**

**Madrid, 13 de junio de 2019**

## INDICE

Introducción .....	3
1.- Modelo organizativo de Sección Sindical de Grupo Generali 3	
1.1.- Órganos de dirección de la Sección Sindical de Grupo Generali.....	5
1.1.a).- Plenario de la Sección Sindical.....	5
1.1.b).- La Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical .....	5
1.1.c).- Secretario o Secretaria General.....	5
1.2.- Funciones y competencias de la Sección Sindical de Grupo Generali .....	6
2.- Retos y objetivos de la Sección sindical de Grupo Generali.....	6
2.1. Incrementar la afiliación y ganar las elecciones sindicales .....	6
2.2. Unidad de acción sindical en el Grupo.....	7
2.3. La negociación colectiva .....	8
2.4. Comité Europeo de Empresa de Generali. ....	8

5

## INTRODUCCION

10

El camino que iniciamos con este IV Plenario de la Sección sindical de CCOO Servicios de Grupo Generali nos lleva a considerar, y lo vamos a realizar a través de esta Ponencia, los grandes objetivos que debemos marcarnos en los próximos años.

15

Estos objetivos están alineados por aquéllos que nuestra Federación, a través de la Agrupación de Servicios Técnicos, tiene establecidos suponiendo en nuestro ámbito en Grupo Generali una actualización de ellos.

20

Antes de todo, este objetivo debe partir del estudio y análisis de la evolución previsible que se va a dar en el mundo del trabajo y, en particular, en el sector de Seguros y en el mismo Grupo Generali. Así como cuestión previa vamos a abordar los siguientes aspectos que van a incidir en la organización y en la acción de esta Sección sindical:

25

- 1) **La digitalización**, comprendiendo en ellas todos aquellos procesos que impactan en el mundo del trabajo por la incidencia de las nuevas tecnologías (Inteligencia Artificial, Robotización, Big Data, ...). Siguiendo la valoración que hace la Ponencia de nuestra Agrupación podemos decir que “nos encontramos ante un nuevo modelo de prestación laboral con una relación entre los diferentes agentes mucho más flexible que en el pasado, y que, por lo que respecta al factor trabajo, puede suponer profundas mutaciones tanto en las condiciones como en las relaciones laborales.

30

35

Sin embargo, las ganancias de productividad que produce la digitalización no parece que reviertan en todos por igual. Junto al riesgo de la pérdida de empleos, sin que necesariamente sean sustituidos por otros nuevos, comenzamos a tener la certeza de que las condiciones de trabajo y las relaciones laborales conocidas comienzan a ser sustituidas por otras nuevas, más que flexibles, desreguladas; y crecientemente individualizadas. Y ya no podemos hablar solamente de actividades repetitivas que puedan ser sustituidas por maquinaria o robots, sino que hablamos de procesos de gestión susceptibles de ser codificados.

40

45

El desafío es cómo intervenir sindicalmente en todos estos procesos, esencialmente en la parte que nos es propia: la determinación de las condiciones de trabajo y las relaciones colectivas. Desde luego podemos y debemos descartar una reacción de mera resistencia u oposición a estos procesos. Estos procesos de innovación deben afrontarse proactivamente, anticipando los cambios en la medida de lo posible, siendo conscientes de que los derechos de las personas asalariadas, nuestra razón de ser, y la

disputa de la renta a las empresas requieren de nuevas reglas y herramientas, ya que las empresas, empezando por las grandes multinacionales, disponen de nuevos instrumentos de control derivados del acceso instantáneo, pormenorizado y actualizado de toda la información de su cadena de valor”

5

Debe destacarse que, en el ámbito de Generali, el actual Plan Estratégico (2019-2021) establece, como punto de referencia, que en los próximos cinco años desaparecerán entre un 13 y un 15% de los actuales puestos de trabajo (la pérdida de un 15-18% de actividades y funciones a causa de la digitalización se ve tan sólo compensada en un 2-3% por la creación de nuevos roles). Junto a ello ha de destacarse que entre el 27 y el 30% de la plantilla deberán desarrollar nuevas habilidades (evolving skills). A pesar de ser una estimación, este dato nos permite comprobar el efecto de la digitalización

10

15

- 2) **El teletrabajo:** la flexibilidad propiciada por esta revolución tecnológica incide, como hemos visto, en cuestiones diversas de las relaciones y de las condiciones de trabajo, y en algunas ocasiones de manera no muy favorables para la clase trabajadora pudiendo ser un factor más de precarización.

20

La tecnología permite hoy que muchas personas puedan desempeñar parte de su labor fuera del espacio habitual. Esto facilita la conciliación entre la vida laboral y la familiar, pero también puede comprometer el tiempo libre si las ocupaciones laborales acompañan al trabajador a través del Smartphone o la Tablet, de ahí la necesidad de establecer cauces para conseguir una desconexión digital real.

25

En Grupo Generali el diálogo social de los últimos años se ha centrado en medidas que faciliten una mayor flexibilidad “*employee-friendly*”, que afecte no sólo a la distribución horaria, sino que permita la implantación del teletrabajo. Sindicalmente supone asumir una serie de desafíos para conseguir una implantación lo más extensa posible con una regulación adecuada y en condiciones de igualdad.

30

Estos cambios tecnológicos y el alcance de los mismos nos sitúan ante nuevas formas de organización de las empresas, que suponen un enorme reto, especialmente en asuntos como el seguimiento, control y evaluación del rendimiento de los trabajadores y trabajadoras y las funciones que desempeñan. El control que hace de la Empresa de los datos personales que continuamente se generan (dispositivos electrónicos, mensajes de correo, redes, etc.) constituyen una clave importante.

35

40

#### **1.- Modelo organizativo de Sección Sindical de Grupo Generali**

Constituida como sección sindical de Grupo de Empresas, la Sección sindical de CC.OO. Servicios de Grupo Generali España, manteniendo su naturaleza jurídica de sección sindical de empresas estatales, está formada por el conjunto de afiliados y afiliadas de las empresas, Generali España, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros; Grupo Generali España, Agrupación de Interés Económico y Generali España Holding de Entidades Aseguradoras, S.A., y constituye la representación del sindicato en este ámbito.

45

Sus funciones y competencias, así como su organización y estructura vienen establecidas por los Estatutos Federales en vigor.

#### **1.1.- Órganos de dirección de la Sección Sindical de Grupo Generali.**

Integrado por el Plenario, la Comisión Ejecutiva y el Secretario o la Secretaria General.

##### **1.1.a).- Plenario de la Sección Sindical.**

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

Se constituirá con los delegados/as elegidos/as por los afiliados/as de los diferentes ámbitos.

##### **1.1.b).- La Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical.**

Estará formada por los miembros que elija el Plenario de la Sección Sindical.

Las competencias y funciones de la Comisión ejecutiva son, entre otras, dirigir la política sindical aprobada por el Plenario.

##### **1.1.c).- Secretario o Secretaria General.**

Se elegirá por el Plenario de la Sección sindical. Es el representante oficial ante la Agrupación de Servicios Técnicos y la Federación Estatal de CCOO Servicios. Actúa bajo acuerdo colegiado de la Comisión Ejecutiva y del Plenario y podrá delegar sus funciones ejecutivas en otros miembros de la Comisión Ejecutiva, asumiendo, entre otras, las siguientes competencias:

- a) Representar al conjunto de afiliados/as ante la empresa a todos los efectos.
- b) Realizar las funciones de representación ante la empresa que le sean encomendadas por la Agrupación de Seguros y/o sección Sindical.
- c) Garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas por la Sección sindical.

#### **1.2.- Funciones y competencias de la Sección Sindical de Grupo Generali.**

Las principales funciones de la Sección Sindicales vienen establecidas por los Estatutos de CCOO Servicios y por CS. de CC.OO, entre las que hay que destacar que representa al sindicato en las empresas de su ámbito; define y concreta la acción a desarrollar en su marco de actuación; participa directamente en las negociaciones con la empresa en los términos legal o convencionalmente establecidos; dirige la acción sindical en todo su ámbito de actuación, implicando al conjunto de la estructura en las acciones y negociaciones que se lleven a cabo

sobre la problemática laboral que afecte a las personas trabajadoras de sus empresas, en estrecha colaboración con la Agrupación de Seguros,...

## **2.- Retos y objetivos de la Sección sindical de Grupo Generali.**

5

Las Sección Sindical constituida como un instrumento que garantiza la comunicación u la participación de los afiliados y afiliadas en la toma de decisiones debe afianzar las propuestas y posiciones sindicales de CC.OO. reforzando su papel como actor principal de las relaciones laborales.

10

En consecuencia, la Sección sindical de Grupo Generali, partiendo de su experiencia y aprovechando las mejores prácticas del sindicato, debe fortalecerse desde su modelo organizativo y proyectando mejor su acción sindical, coordinada con la Agrupación de Servicios Técnicos.

15

El aprovechamiento de las horas sindicales debe ir en beneficio de la propia Sección Sindical, al igual que los recursos económicos obtenidos, y del propio sindicato, al permitir que cuadros sindicales se incorporen a su estructura.

20

El intercambio de experiencias y trabajos con otras Secciones Sindicales y con la Agrupación de Seguros debe permitir un mayor enraizamiento de la sección sindical de Grupo Generali dentro del sindicato y una mayor eficacia, manifestado en el crecimiento y la renovación afiliativa y el mantenimiento de los resultados en las elecciones sindicales.

25

Será responsabilidad de la Comisión Ejecutiva la elaboración de planes concretos que materialicen en las empresas de Generali la actuación del sindicato y, en particular, de la Agrupación de Servicios Técnicos.

### **2.1. Incrementar la afiliación y ganar las elecciones sindicales.**

30

En línea y en coordinación con la Agrupación de Servicios Técnicos una de las prioridades más importantes de la Sección Sindical de Grupo Generali es aumentar la afiliación, consolidando la ya existente.

35

El gran peso afiliativo de esta Sección sindical en fechas recientes, superando en ciertos momentos al 30% de la plantilla, ha ido mermando en la medida que un gran número de afiliados se han accedido a la jubilación. La afiliación en los segmentos más jóvenes de la plantilla, por tanto, se convierte en una de sus prioridades.

40

A tal efecto y partiendo de las líneas de actuación marcadas por la Agrupación de Servicios Técnicos, la Sección Sindical tomará las decisiones que garanticen:

45

a) fidelización de nuestros afiliados, priorizando a los afiliados y afiliadas en el orden de las listas electorales. En todo caso, el afiliado tendrá preferencia respecto al que no lo es.

b) actuaciones proactivas de afiliación: impulsar campañas de afiliación

- 5
- c) Conseguir la afiliación de los Representantes de los Trabajadores presentados en las listas de CC.OO. como no afiliados.
- d) Incentivar pautas de sindicalismo de proximidad: visitas periódicas a los centros y relación directa y periódica con todos y cada uno de los afiliados
- 10
- e) Realizar encuestas y sondeos a la afiliación para la elaboración de plataformas de negociación lo que tendrá como consecuencia un aumento del sentimiento de pertenencia y utilidad de la afiliación, además de posibilitar que las negociaciones recojan aquellos contenidos que los afiliados y afiliadas demandan.
- 15
- f) Favorecer la formación sindical tiene que ser una herramienta que nos permita, además de garantizar la calidad del servicio que nuestra representación presta a las plantillas, impulsar el sentido de pertenencia y la implicación en el ofrecimiento de la afiliación del conjunto de delegados y delegadas.
- 20
- g) Mantener nuestra mayoría absoluta de representatividad en el ámbito de las Empresas de Grupo Generali través del sindicalismo de proximidad.

## **2.2. Unidad de acción sindical en el Grupo**

25

La implantación estatal y la dispersión de los centros de trabajo de Generali, existiendo grandes centros de trabajo con órganos de representación propios, a través de Comités de Empresa, -algunos de ellos totalmente representados por candidatos de CCOO-, exige dentro de la propia Sección sindical mayor coordinación y mayor unidad de criterio, por lo

30

que la Comisión Ejecutiva deberá exigir y canalizar todo el diálogo social a través de los órganos de la Sección sindical.

En la consecución de este objetivo, se deberá revisar aquellos aspectos del actual Convenio colectivo de Grupo Generali que deban ser mejorados para garantizar una única vía de diálogo social, evitando cierta fragmentación que, además, puede redundar en

35

beneficio de los intereses empresariales.

## **2.3. La negociación colectiva**

40

La complementariedad de los logros alcanzados por Convenio de seguros con las mejoras obtenidas con la negociación de nuestro Convenio Colectivo de Grupo ha sido una de las bazas de los últimos años que debe mantenerse.

45

Cualquier planteamiento que afecte al modelo de negociación deberá en todo caso consensuarse con la Agrupación de Seguros, coordinándose adecuadamente tales planteamientos en el ámbito sectorial y en el ámbito de Grupo Generali.

Se establecen los grandes objetivos a conseguir en el ámbito de negociación de las Empresas de Grupo Generali:

- 5 a) mantenimiento y revisión de las condiciones económicas en base a los criterios y parámetros sectoriales, introduciendo aquellos elementos de mejoras que la situación de Generali permita.
- 10 b) Introducción de nuevas mejoras sociales del Convenio que, dada el estado actual de las condiciones económicas del actual Convenio que dificultan su incremento, permitan a los trabajadores y trabajadoras de Generali apreciar una mejora en sus condiciones de trabajo, haciendo especial hincapié en la obtención de un seguro de salud gratuito para todos los empleados, culminando de esta forma las mejoras conseguidas en los últimos años, equiparándonos así en esta materia con las condiciones de los empleados de los grupos aseguradores principales.
- 15 c) Revisión y mejora de las medidas que profundicen en una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar, controlando la implantación del teletrabajo y consiguiendo una regulación de esta nueva realidad laboral.
- 20 d) Revisión de la actual regulación del Convenio colectivo en materia de promoción y formación, adecuándolo a las nuevas regulaciones del Convenio de Seguros.
- 25 e) Las nuevas formas de control que dispone la Empresa exigirán un adecuado control que permita el clima laboral saludable, impidiendo que la prestación laboral se convierta en un mero contrato de ejecución de obra.
- f) Los principios de Igualdad deberán presidir toda la actuación de la Sección sindical que deberán concretarse en medidas tendentes a ello y a la Diversidad y a la Inclusión.

30

#### **2.4. Comité Europeo de Empresa de Generali.**

35 Es un objetivo clave en la acción sindical de la sección sindical de Generali la participación en los procesos de información y consulta de asuntos transnacionales que se lleva a cabo en el seno del CEE de Generali, así como en el resto de reuniones y sesiones sean de carácter institucional o meramente consultivo, informativo o formativo, que deben permitir además, conocer, analizar y valorar las decisiones empresariales de Grupo Generali, bien corporativas bien nacionales, así como el desarrollo del diálogo social en Europa.

40

La participación en este órgano, -en la medida que se acuerdan actuaciones colectivas iguales para todos los países representados, adaptándola a las realidades y marcos legales de cada Estado-, debe permitir acoger y adaptar en España tales criterios en políticas de empleo y condiciones de trabajo.

45



Se garantizará el traslado de información hacia la Comisión Ejecutiva y hacia la Sección Sindical en general para que estén informados puntualmente de lo que suceda en las reuniones que se mantienen.

- 5 Las decisiones que deban adoptarse en el seno del CEE respetarán las decisiones que tanto la Comisión Ejecutiva como la Agrupación de Seguros hayan estimado tomar.