

GARANTIZANDO EL FUTURO

**PLAN DE ACCIÓN
PRIMER PLENARIO SSE GRUPO DE EMPRESAS
DE ALLIANZ.**



GARANTIZANDO EL FUTURO

Los órganos de esta Sección Sindical integrada por las empresas del grupo Allianz afectadas por la extensión y gestión del convenio Allianz en una única dirección de Recursos Humanos, estarán compuestos por la Secretaría General y la Ejecutiva, elegidos en el Plenario máximo órgano de decisión, con los siguientes criterios:

(a).- Participación y presencia en ejecutiva de todas las empresas afectadas por esta situación.

(b).- Priorizar en su composición los criterios de renovación acordados en el último plenario de Allianz Seguros y Reaseguros S.A.

De esta ejecutiva cuya finalidad es armonizar y coordinar la actuación que se viene manteniendo desde hace tiempo dándole formalidad emanan las siguientes secretarías y áreas de trabajo:

- Secretaría de Acción Sindical: que coordinara 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 coordinara con independencia del carácter transversal que figurará a continuación las áreas de Negociación Colectiva, Desarrollo de la Carrera Profesional y Formación, Igualdad, Internacional y Salud Laboral.

- Secretaría de Organización: Que se ocupara 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 responsabilizara 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 inter territorial que guía nuestra actuación sindical.

Igualmente trasladara, contemplara, facilitara 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.

GARANTIZANDO EL FUTURO

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, impulsara y realizara seguimientos periódicos relacionados con los objetivos planteados, colaborara y participara en cuanta reunión interna o de estructura sea preciso y convocado.

La Secretaría de Organización dirigirá, coordinara y asesorara a las áreas de Afiliación, Comunicación, Elecciones y Finanzas.

Hasta aquí hemos conformado los órganos habituales, pero como nos encontramos en un periodo de transición en donde estamos priorizando la renovación y el trasvase de conocimiento y dando cabida a empresas del grupo con el criterio de pertenencia, trabajo y puesta en común, trasladamos la composición que entendemos necesaria y que pasa por:

Designar Responsables Territoriales, cuya misión será consolidar los grupos de trabajo territoriales normalizando su funcionamiento para a través de visitas sistemáticas a los centros de trabajo de su competencia y el contacto con asesores y asesoras digitales, afianzar nuestra presencia territorial, nuestra capacidad de intervención inmediata y la consecución de los objetivos planteados. Todo ello con criterios de solidaridad dada la diferencia de presencia de CCOO existente, con centros cada vez más numerosos dónde no es posible realizar elecciones.

Los territorios constituidos hasta el momento son:

.- Zona 1: Madrid, Canarias, Castilla La Mancha y Castilla León.

.- Zona 2: Cataluña Aragón y Baleares

.- Zona 3: Galicia Asturias y León

.- Zona 4: Euskadi, Cantabria, Navarra, Burgos y La Rioja.

.- Zona 5: País Valenciá y Murcia, Teruel.

.- Zona 6: Andalucía.

En este sentido las distintas secretarías y responsables territoriales se coordinarán para que el personal de nueva incorporación cuente con una rápida bienvenida de nuestra organización así como un seguimiento y asesoramiento continuo.

La Comisión Ejecutiva estará formada por 11 personas, para mantener su funcionalidad la Ejecutiva, previo conocimiento de la Federación de Servicios

GARANTIZANDO EL FUTURO

Técnicos podrá sustituir/aumentar hasta un 20% de sus miembros sin necesidad de convocar un nuevo Plenario. La Ejecutiva se reunirá en pleno ordinario, 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. Las responsabilidades que conformarán la ejecutiva son las siguientes:

5

.- Dirigir la política sindical aprobada por el Plenario, acordar las sustituciones en caso de vacantes en la Ejecutiva o la Secretaría General.

10

.- Definir de común acuerdo con los responsables territoriales los mecanismos de vertebración territorial determinando los distintos niveles de estructuración y competencias.

.- Impulsar y elegir a los y las Delegadas de la Sección Sindical que legalmente estén establecidos.

.- Garantizar la adecuada utilización de los derechos sindicales y muy particularmente la adecuada utilización de las horas sindicales.

15

La Ejecutiva para el mejor desarrollo de sus objetivos y optimización del trasvase de conocimiento invitará a sus reuniones a Responsables Territoriales.

GARANTIZANDO EL FUTURO

.- PONENCIAS ORGANIZACIÓN.-

.- Afiliación.

5 Cualquier objetivo que nos marquemos en este plan de acción pasa ineludiblemente por alcanzar un objetivo básico que es el aumento de la afiliación y en especial el del segmento de plantilla de menos edad, con el fin de alcanzar este objetivo se crea el Área de Afiliación que asumirá las labores de extensión afiliativa y de atención a afiliados tanto a nivel territorios como empresas y con especial atención a los grandes centros.

10 Planteamos organizar equipos de trabajo 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 y con Acción Sindical a la hora de establecer campañas, visitas etc.

15

.- Elecciones

20 Tal como se indica en el informe de balance CC.OO. propuso agrupaciones provinciales en las anteriores elecciones sindicales, la cual fue rechazada por UGT y CGT. Sorprendentemente UGT ha llegado a un acuerdo con CC.OO. en AXA para las próximas elecciones en este aspecto. Es objetivo de CCOO garantizar que todos los compañeros y compañeras puedan, a través de su voto, elegir a sus legítimos representantes sindicales; rechazamos expresamente un modelo de sindicalismo centralizado en los grandes centros, defendemos por tanto la cohesión y equilibrio territorial en toda nuestra actividad sindical.

25 Los resultados electorales también pasan por el primer objetivo de ampliar la afiliación, sobre todo en centros grandes, la consecución de este objetivo resolvería el problema de montar las candidaturas con listas renovadas, pudiendo darse el caso de plantear primarias en centros grandes, lo cual no sería un problema si no una manifestación de haber logrado el objetivo..

30

.- Comunicación.

Desde el Área de Comunicación se trabajara de manera coordinada con Acción

GARANTIZANDO EL FUTURO

Sindical, Afiliación y responsables territoriales para intentar segmentar la comunicación al objeto de que el mensaje resalte las necesidades que cumple en relación al receptor al que va dirigido; analizando las actividades para que la afiliación sea un eje común en todas ellas.

- 5 La Secretaría de comunicación potenciará los medios que hasta ahora disponemos, y pondrá en marcha los que aún no están funcionando para de una vez por todas, podamos tener presencia en las redes, vía fundamental y ágil de comunicación, sobre todo para determinadas generaciones.

10

GARANTIZANDO EL FUTURO

PONENCIAS ACCIÓN SINDICAL

5 Hemos de seguir analizando el futuro, para adelantarnos a los posibles problemas que nos pueda deparar, no solo 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 entendemos, una forma distinta de trabajar en tanto a la tradicionalmente mantenida, 10 en dónde deberemos contar con **una visión previa de elementos transversales como digitalización e igualdad** no solo 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.

15 En cuanto a la estructura de dirección mencionar la descentralización de RR.HH. para tener más incidencia en el negocio pegado al terreno, antes la información la teníamos CCOO y cuando había problemas trasladábamos con nuestra visión lo ocurrido para intentar resolverlo; ahora la actuación en cuanto a selección, evaluación, promoción, remuneración..., llevará el visto bueno de RR.HH. antes de 20 que nos llegue como problema y cuando nos llegue en su caso, será prácticamente inamovible por la participación directa mencionada. **Esto sólo lo podemos contrarrestar estando muy pegados al terreno de ahí que hayamos analizado la necesidad de establecer grupos territoriales/autonómicos liderados por los compañeros y compañeras pertenecientes a las antiguas ejecutivas**, dado el 25 conocimiento histórico del funcionamiento anterior, la experiencia y la capacidad de transmitir conocimiento, formas de relación y conformación de equipos a los y las compañeras de menor experiencia. Será imprescindible visitar periódicamente los centros y establecer canales de comunicación sindical vivos con los asesores digitales, aparte de contar con fuerte y renovada presencia en todos los centros donde 30 sea posible y allá dónde no, crear una estructura estable que garantice la comunicación.

Igualmente debemos poner sobre el debate el interés y énfasis que traslada la empresa en cuanto a que nuestros interlocutores serán los mismos, que no tenemos otros 35 ubicados en el territorio, que la figura del y de la business Partners no tienen arte ni parte en el diálogo sindical... pero esto contradice propiamente a su función, de ahí que debemos estar preparados e informar de los efectos que esta nueva organización

GARANTIZANDO EL FUTURO

descentralizada de los RR.HH. pudiera tener en la gente para indicarles que estamos ahí muy próximos y ante cualquier duda o iniciativa deben recurrir de manera inmediata a nosotros, para contrarrestar, porque luego quizá ya sea tarde.

5 **.- Digitalización**

Nuestra SSE ha venido estudiando y trabajando sobre la materia de esta transformación productiva y social, existen dos escuelas/tendencias en cuanto a su análisis y derivaciones de futuro:

10

1ª. Entiende que este proceso producirá una pérdida de empleo considerable (visión que por cierto se reflejó en el informe UNI de hace tres años en el ámbito Fintech), como consecuencia de este análisis y motivado en que la pérdida de empleo se conjugaría con un fuerte aumento de productividad, este movimiento o escuela de estudio vino a concluir en que para paliar los tremendos efectos sociales era preciso establecer para dichas empresas una TASA de digitalización que compensara mayores gastos sociales como el desempleo.

15

20

2ª. Entiende que sí habrá pérdida de empleo, al igual que en las otras revoluciones productivas, pero esta pérdida se verá compensada por la creación de un número igual o mayor de nuevos puestos de trabajo hasta ahora no identificados, fruto de la nueva situación productiva y de nuevas competencias y necesidades inexistentes hasta ese momento.

25

Ambas tendencias sí que coinciden en un aspecto que es y será crucial en nuestro análisis para una mejor actuación sindical y es: la desaparición de las clases medias. ¿Por qué viene motivada esta expresión que es sociológica? Pues porque la automatización de procesos y el contacto directo con proveedores y clientes ciertos o potenciales, conlleva una simplificación de mensaje y utilización de herramientas dado que sin estas premisas no sería posible el self-service, dele al clic, o hágalo Vd. Mismo. Lo anterior conlleva la ausencia de contar con puestos cualificados que antes sí existían en determinadas partes del proceso productivo y directamente se traducen en desaparición del puesto o en reconversión en actividades de menor valor añadido. Ciertamente es que habrá creación de puestos muy técnicos y cualificados en cuanto a

30

35

GARANTIZANDO EL FUTURO

reconversión a puestos de menor valor añadido, lo que conlleva la desaparición de clases medias por mor de una remuneración adecuada al retorno en valor de la prestación del puesto de trabajo.

- 5 Como venimos analizando desde hace años, las transformaciones productivas conllevan cambios en: la estructura organizativa, la estructura directiva, el contenido de los puestos de trabajo y en la negociación colectiva (formación, salud, estrés, gestión del cambio... etc.), cuando no en el propio empleo. Es más, también pensamos que la digitalización orientada exclusivamente a ahorro de costes internos y
- 10 aumento de productividad, está condenada al fracaso, y ello ¿por qué?, pues porque la digitalización es fruto o consecuencia de un entorno globalizado, en dónde las propias tecnológicas han llevado la avanzadilla y han provocado que el y la cliente ya sea efectivo o potencial, el proveedor/a, el usuario/a en definitiva el agente activo en el ámbito digital que se produzca sea cada vez más exigente y requiera más, calidad,
- 15 información, agilidad, servicios complementarios etc., que los tradicionales, de ahí que pensamos que o se añada cadena de valor o por muy digital que se quiera ser se fracasará frente a otras entidades que sí lo aporten.

De ahí que debamos considerarlo de manera transversal y específica en todas las

20 **líneas de actuación que nos marquemos analizando los efectos y consecuencias derivados de la implantación de la nueva sistemática digital.**

Una de las cuestiones que se han visto modificadas es la nueva normativa de LOPD a nivel europeo lo que ha conllevado adaptaciones en las políticas de todas las

25 empresas, en Allianz Group se publicaron una serie de aspectos a considerar, matizando que los convenios colectivos pueden establecer garantías adicionales a los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de la plantilla y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral. En Allianz en 2015 alcanzamos Acuerdo después de informes preceptivos previos con carácter

30 negativo realizados por nuestra Sección Sindical de CCOO en materia de derecho a la imagen (video llamadas), teletrabajo en modalidad Digital Working, y en uso de herramientas informáticas puestas a disposición por la empresa con lo cual se dio respuesta de los derechos a la intimidad y uso de dispositivos digitales en al ámbito laboral, derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de vigilancia y de

35 grabación de sonidos en el lugar de trabajo así como el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral. Mencionamos estos

GARANTIZANDO EL FUTURO

Acuerdos porque igual son desconocidos por algunos y algunas dada la renovación producida.

5 Choca en este sentido analizar el por qué no tuvimos éxito en nuestro planteamiento dentro de la negociación colectiva sobre: *“el derecho a **desconexión real** desde las 19:00 (hora de finalización de jornada en CAT/CAU, 18:00 en jornada estival) hasta las 7:00. En ese período horario, no se atenderán mensajes de correo-e ni llamadas a números de móvil corporativo relacionados con las tareas laborales. En cualquier caso y aparte de la propia disposición activa al cumplimiento del derecho por parte*
10 *del personal afectado, se procurará la adecuación de los medios tecnológicos existentes al redactado de este punto (p. ej.: programando entregas diferidas de correo-e)”*, cuando de manera expresa el Grupo habla del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral a fin de garantizar fuera del tiempo de trabajo, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y
15 familiar; indicando que a este efecto Allianz elaborará una política interna. Pues bien ya la propusimos CCOO y fue rechazada por inviable, así que a la vista de los nuevos planteamientos del Grupo tendremos que seguir insistiendo.

.- Igualdad

20 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 de tal manera que si estamos en la comisión de carrera profesional hablando de formación queremos que nos segreguen
25 hombres y mujeres formadas por curso dado, por ejemplo, mientras que con ésta visión de antemano planteamos un cupo de mujeres en esos cursos dónde estamos sub representadas; Es decir, que en cualquier movimiento o iniciativa exista un análisis previo obligado de este factor, por ejemplo en los nombramientos de asesores y
30 asesoras digitales, bien, veamos cuantas mujeres y hombres hay, se trata de incorporar de manera previa y necesaria a todo lo que hacemos, a cuanto nos propongan o comuniquen, el análisis de género. Cuando visitamos un centro la pregunta obligada es si conocen cómo se reparte el variable, si existe diferencia hacia los jóvenes y hacia las mujeres y en ese caso si varía el objetivo y si tienen igualdad en el reparto del mismo; si existe reducción de jornada por paternidad/maternidad,
35 preguntar si se reduce el objetivo y en caso contrario quién se hace cargo del trabajo y quién se queda con el variable, para determinar si hay una o varias penalizaciones sobre la persona que reducen.

GARANTIZANDO EL FUTURO

No se trata pues de trasladar una visión sino de incorporarla de manera previa a todo nuestro quehacer sindical.

- 5 Como objetivos específicos hemos de trabajar en medidas que favorezcan la corresponsabilidad incentivando conciliación en disfrutes paternales y fundamentalmente equilibrando las posibilidades de carrera profesional y de brecha salarial.
- 10 Finalmente seguir desarrollando nuestro análisis para el debido contraste en la medición de indicadores.

.- Negociación colectiva

- 15 Tal como se ha mencionado en el balance es mucho lo andado y conseguido, de ahí que el trabajo pendiente que nos queda pase por hacer coincidir ese moderno arquetipo conceptual, con la realidad en muchos casos casposa que nos acontece y ese cometido lo tendrán las personas que formen parte de las comisiones derivadas
- 20 del Convenio, en estrecha colaboración con esta secretaría y los grupos de acción sindical territoriales. Más adelante entraremos en ello.

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

.- Retribución

- 30 Partimos de una situación de brecha salarial cierta, 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
- 35 la desaparición de las “clases medias” o los puestos técnicos, de no poner una solución que equilibre en la actualidad las profundas diferencias salariales existentes para la realización de un puesto de trabajo de igual valor, acabaríamos “perdiendo”

GARANTIZANDO EL FUTURO

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 camino que pasaba por conseguir que el variable fuera universal, condición imprescindible para poder conseguir lo que venimos llamando “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 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 porque sin consolidar no pierden derecho alguno, y se igualan ante cualquier valoración incluida la de justicia retributiva, sin renunciar a sus derechos pasados.

20 .- Jornada

En los términos recogidos en el párrafo anterior, igual ocurre con la jornada, o avanzábamos en flexibilidad para una mejor conciliación o de qué nos sirve haber reducido horas en cómputo o seguir persiguiendo su mayor reducción, cuando las horas que se realizan son mucho mayores; hay que considerar que a mayor nº de horas realizadas (sin que sean extraordinarias/disponibilidad) menor es el importe de su valor, igual tenemos que empezar a decirles a “los y las que se quedan” que están minorando el valor de su hora de trabajo... lo mismo, este aspecto que les toca el bolsillo, sí les motiva a cumplir taxativamente su contrato de trabajo.

30 Hemos de controlar la realización efectiva de jornada, ésta debe ser conocida y reconocida en todos sus términos por las personas que las realizamos y por la empresa: hemos de romper definitivamente con eso de que si te quedas es problema tuyo y si me debes un minuto te lo reclamo. Existen demandas de CCOO en el ámbito de TJUE (Tribunal de Justicia de la Unión Europea) sobre las cuales hemos de hacer un seguimiento para hacer efectivo este derecho, ya reclamado pero no conseguido.

GARANTIZANDO EL FUTURO

.- Desarrollo de Carrera Profesional

5 Es imprescindible realizar dos consideraciones:

La primera es que debemos continuar el trabajo comprometido entre CCOO y Allianz en el ámbito del Convenio, en cuanto a clasificar aquellas áreas o departamentos pendientes aún de clasificación, o que fuera necesario revisar: Siniestros; Informática; OSN dentro del CCC y comercial por efecto del nuevo modelo digital así como de los asesores y asesoras (menos ellas) digitales.

La segunda, pero que debe anteceder a la primera sí así lo decidimos por haber asumido los criterios transversales expuestos al inicio, será evaluar las consecuencias que pudiera tener la digitalización en este proceso, somos conscientes por la eliminación de “clases medias” y lo debemos analizar porque o corremos mucho presionando un acuerdo, o la aplicación de estructura digital se nos llevará por delante eliminando de futuro muchos puestos técnicos.

.- Subcontratación / Externalización

La mayor parte del volumen subcontratado/externalizado, responde a una empresa principal con elecciones propias y convenio/negociación propios; las externalizaciones propiamente dichas se ubican fuera del entorno de organización y dirección de la empresa. Cuando se encuentran dentro nos encontramos con situaciones dispares, algunas personas quieren entrar en plantilla y otras seguir en su empresa con la libertad de cambio de proyecto y formación que conlleva; de ahí que debamos mantener un contacto constante con esa forma de prestación para evitar situaciones discriminatorias y, por tanto, no contempladas en nuestro Convenio.

En otro orden de cuestiones, tendremos que analizar el sistema de becarios 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. Además, hemos de conseguir que se compute como antigüedad el periodo de prácticas en aquellos casos en dónde la prestación sea la realización de tareas habituales, cuestión que no defendemos pero que en el campo de la negociación hemos de tener presente.

GARANTIZANDO EL FUTURO

.- Salud laboral

5 Hemos de tener una vigilancia activa mediante un contacto periódico acerca de las repercusiones laborales y por tanto en la salud, de los asesores y asesoras digitales, los motivos pueden ser muchos y variados: presión excesiva sobre objetivos, aislamiento social, sentimiento de no pertenencia, problemas musculoesqueléticos al no contar igual con mobiliario y condiciones lumínicas determinadas, etc.; a lo cual, se viene a añadir la problemática relativa a la definición en cuanto a accidentes de trabajo y/o in itinere.

10 Deberemos seguir teniendo una participación activa en cuanto a la periodicidad en la que se realizan las evaluaciones psicosociales de las unidades de trabajo así como en continuar realizando nuestros análisis propios, es importante realizar un trabajo constante y no sólo para las ocasiones en las que se tienen reuniones con la empresa. También es importante trabajar para que la plantilla sea conocedora de nuestra existencia como sindicato que solventa los problemas de salud laboral concretos, ya que muchas veces tenemos constancia de que sólo se entera el o la afectada.

.- Internacional

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

30 Igualmente saludar la predisposición de la compañera Ana a asistir en colaboración participativa a la UNI, entendemos que siempre y cuando se mantenga su predisposición personal, es saludable continuar en esta línea que tanto nos enriquece a la Sección Sindical.