

1 INTRODUCCION:

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

Tras la aplicación del art. 41 y la externalización de los Servicios de Asistencia en Carretera en Aide Asistencia, S.A. la actividad 24x365 de la Plataforma en Barcelona ha desaparecido. De igual manera, la nueva estructuración de la Unidad en el Grupo Zurich la configura como Centro Tramitador Diversos de primera referencia, conjugando la actividad de tramitación con la de gestión de siniestros con reparador.

Tras la aplicación del art. 43 la Unidad llamada anteriormente Aide Asistencia, S.A. pasa a denominarse Serviaide, S.A., subrogándose todos los acuerdos y Convenio de la anterior.

La Sección Sindical Estatal de Aide Asistencia, S.A. se plantea en estas circunstancias la FUSIÓN con la Sección Sindical Estatal Serviaide, S.A., con un único centro de trabajo en Madrid y una plantilla de 176 trabajadores/as; a sumar con el único centro de trabajo de la anteriormente llamada Aide Asistencia, S.A. con una plantilla de 270 trabajadores/as. Ambas Secciones Sindicales aportarían en su conjunto 90 afiliados (55 de la SSE de Aide Barcelona, S.A. y 35 de Serviaide, S.A.).

Ambas Secciones Sindicales tienen circunstancias similares que permiten establecer sinergías: ambas están al amparo del Convenio General de Seguros, Reaseguros y MATSS, ambas tienen como objetivo prioritario entrar en Convenio de Grupo Zurich y ambas tienen plantillas con funciones homologables (tramitación de Siniestros Auto (CIDE, ASCIDE, SDM) tramitación de siniestros de daños propios en pérdidas totales desde la apertura al pago y cierre, producción de pólizas Auto, hogar, comercio, vida Partners, atención a redes bancarias, entre otras en Madrid tramitación de Siniestros Diversos más la gestión de éstos con presencia de reparadores en Barcelona.

Nuestra política de acción sindical en la empresa debe permitirnos hacer frente de una manera más eficaz a los retos que existen en este momento así como los que puedan producirse a corto, medio, y largo plazo. Y de manera inmediata la homologación de condiciones entre las plantillas de Madrid y Barcelona, respetando las características de aplicación totalmente propia de cada Centro, tales como horario de haberlo.

Este Plenario debe definir las políticas sindicales y organizativas que permitan adecuar nuestra organización a la realidad de la empresa, consolidar a CCOO como primera fuerza sindical incrementando la afiliación y extender nuestra representatividad en nuestros centros de trabajo.

1. ACCION SINDICAL.

El Grupo Zurich en España, en estos momentos está en una situación de incertidumbre, y se desconocen los nuevos retos que pueden presentarse (fusiones, absorciones, despidos pactados, externalizaciones, etc...).



1 Los cambios en la organización del trabajo tras la plena entrada de Aide Asistencia, S.A. (en
2 adelante, Serviaide-Barcelona, S.A. en la estructura de Siniestros de Grupo Zurich, los nuevos
3 métodos de gestión, las nuevas estrategias de administración, la difícil implementación de las
4 nuevas tecnologías (Proyecto Europa, Z-Cas,) son las actuaciones empresariales que definen
5 nuestra realidad y que en buena manera reflejan la del sector.

6

7 Los trabajadores/as de Serviaide-Barcelona, S.A perciben estos cambios con preocupación. Por
8 la incertidumbre que se genera respecto al mantenimiento de los puestos de trabajo (tras la
9 desaparición del ramo de Asistencia Auto) y tras la nueva asignación de funciones en la nueva
10 estructura de Unidad, afectando a sus condiciones laborales. Pero también por el incremento
11 paulatino de funciones y de carga de trabajo sin que ello suponga una diferencia salarial y/o de
12 categorías pese a que el Acuerdo TLC 2017 incluyó un Plus que homologaba en cierta medida la
13 ausencia de promoción durante los últimos 10 años equiparando escalonadamente a los/las
14 gestores/as de siniestros (siniestros con reparador) a un GII N5. Ello supuso y supone a nuestros
15 ojos una brecha salarial al respecto de las nuevas contrataciones (que carecen de este Plus) que
16 se intenta reparar en el ámbito de la Comisión que ya prevé el citado Acuerdo (Comisión de
17 Ascensos, Promociones y Clasificación Profesional).

18

19 Ante esta realidad la Sección Sindical de CC.OO., debe situar en el centro de su política la
20 defensa del empleo y de unas condiciones de trabajo dignas, justas y equitativas a través de la
21 aplicación del convenio colectivo sectorial en la empresa y la homologación de condiciones en
22 ambos Centros de Trabajo (Madrid y Barcelona).

23

24 Ante las políticas de buenas prácticas en materia salarial y políticas de mantenimiento del
25 empleo anunciadas por la dirección, en Serviaide Madrid reclamamos la aplicación de las
26 mismas ya que nos encontramos con un amplia temporalidad llegando a agotar el plazo legal,
27 concatenando contratos, sin respetar la antigüedad en la empresa, sin aplicar la subida de nivel
28 al año, incluyendo para paliar la diferencia salarial con una mejora voluntaria, que no se
29 consolida. Esta parte le hemos conseguido solventar.

30

31 Nos han anunciado que al ser empresa de Servicios, no podemos ofrecer de manera proactiva la
32 venta cruzada de productos de Zurich (llevamos desde 2001 haciéndolo) y fruto de ello es la
33 nueva creación de 2 puestos de Zurich con tal fin. Esto produce a nuestra representación mucha
34 desconfianza a futuro, sobre mantenimiento del trabajo/funciones, mantenimiento del convenio
35 del sector, etc, por lo que debemos negociar e incorporar cláusulas que blinden esta cuestión.

36

37 Ante la realidad cambiante de nuestro Sector con las estrategias empresariales de fondo, las
38 señas de identidad de nuestro modelo sindical deben continuar basándose en la discusión y
39 participación amplia, continuar el camino ya iniciado de la negociación estructural que ha
40 demostrado su eficacia y que permite que los cambios estructurales se hagan con los
41 trabajadores y trabajadoras y no en su contra o al margen de ellos/as y que implica que el
42 Sindicato actúe como sujeto activo del cambio.

43

1 Ahora bien, la negociación estructural siempre es un reto pues demanda el análisis y la
2 elaboración de propuestas flexibles y creativas en busca de soluciones de futuro, generando
3 negociaciones difíciles y complejas.

4

5 El Convenio Sectorial establece y regula unas condiciones que sirven como base para la
6 negociación en el ámbito de la empresa y este debe ser nuestro punto de partida para negociar
7 su implementación en Serviaide, S.A. (Madrid / Barcelona).

8

9 Los escenarios en los que debemos desarrollar nuestra Política de Acción Sindical tienen que
10 ser tanto la Negociación Colectiva Sectorial, (Convenio del Sector), como la Negociación
11 Colectiva a nivel de Empresa, en ambos casos debemos de reforzar su papel de marco mínimo
12 de contractualidad elevando los derechos mínimos para equipararlos en lo posible a los que
13 marca el Convenio de Grupo Zurich, nuestra demanda clásica. Es digno de mención que tras el
14 último acuerdo TLC 2017 una parte de los aspectos sociales del Convenio de Grupo Zurich es
15 incluido y aceptado como parte integrante de nuestra regulación básica, de manera que el
16 siguiente paso es que estos citados aspectos sociales se implementen también en Serviaide-
17 Madrid, S.A. como también el cheque-guardería, de aplicación en Serviaide-Barcelona, S.A.

18

19 La acción sindical ha de ser el eje del buen hacer de la Sección Sindical. Y su tarea fundamental
20 se debe basar en aumentar la base afiliativa y dar a conocer a los/as trabajadores/as, cual es
21 nuestro objetivo y nuestros proyectos en las relaciones laborales, invitarlos a participar
22 activamente en los mismos y a ser protagonistas de los avances en la negociación permanente.

23

24

25 **2. ORGANIZACIÓN**

26

27 La Sección Sindical de CCOO de Serviaide, S.A. (fusionada) estará formada por los afiliados/as
28 de CC.OO. en los Centros de Trabajo de Madrid y Barcelona.

29

30 La estructura organizativa de Sección Sindical Estatal es la siguiente:

31

32 **El plenario**

33

34 Corresponde al plenario:

35

36 - Elegir el o la Secretaria General

37 - Aprobar el balance de gestión de la Sección Sindical.

38 - Debatar y aprobar los objetivos y líneas básicas de actuación establecidas por la Sección



1 Sindical Estatal.

2 - Se celebrará cada cuatro años

3

4 **Secretario /a General**

5

6 - Es el/la portavoz de la Sección Sindical ante la Empresa y el Sindicato.

7 - Coordina la actuación de las diversas secretarías y áreas de trabajo.

8 - Será escogido/a por el Plenario.

9

10 **Derechos y deberes de los delegados/as**

11 Los/as delegados/as adquieren los derechos y deberes que a continuación se relacionan debido
12 a su afiliación a CC.OO les corresponden Estatutariamente. Además de los que a continuación
13 se relacionan por haber sido elegidos/as bajo sus siglas.

14 Los recursos derivados de tales derechos:

15

16 - Las acumulaciones de horas se acordarán con el objetivo de lograr un mayor
17 aprovechamiento de las mismas y para que reviertan en beneficio del trabajo sindical
18 dentro de la empresa o en las estructuras de CC.OO.

19 - Tienen derecho a recibir de la Federación y/o de las organizaciones territoriales una
20 formación sindical específica para el mejor desempeño de sus funciones.

21 - Tienen derecho a proponer a la Sección Sindical la dedicación de sus horas sindicales
22 para apoyar o trabajar en las estructuras del Sindicato, en su caso la decisión se
23 consensuará teniendo en cuenta que ha de quedar garantizada la cobertura del trabajo
24 sindical en la empresa

25 - Ningún delegado/a podrá disponer de horas sindicales para cuestiones privadas o ajenas
26 a la actividad sindical.

27 - Los/as delegados/as tienen además de los deberes de sigilo legalmente estipulados el
28 deber de hacer uso correcto de sus derechos sindicales

29

30 **4. OBJETIVO.**

31

32 **Secretaria de Organización**

33 **Funciones:**

34

35 **Elecciones sindicales**

36 Las elecciones sindicales, son el momento para presentar nuestras propuestas de futuro al
37 conjunto de la plantilla y pedir que nos den su apoyo. Las elecciones son uno de los momentos
38 más importantes de la actividad sindical, ya que es cuando las personas trabajadoras deciden
39 con su voto quien los representará en los próximos cuatro años.



1 También es momento de hacer balance de nuestra actividad. Por ello nos tenemos que
2 proponer:

3 - Convocar y ganar las elecciones sindicales, mejorando los resultados en los dos Centros de
4 Trabajo) Madrid y Barcelona)

5 - Preparar la candidatura de CC.OO. en ambos Centros de Trabajo

6

7 **Afiliación**

8

9 - Promover campañas de afiliación entre los/as trabajadores/as; aprovechando, si es posible las
10 que se impulsan desde la Federación o la Agrupación. Los afiliados y afiliadas son la base de
11 nuestra organización, el soporte y la fuerza de la Sección Sindical y del Sindicato.

12 - El seguimiento de las altas y las bajas.

13

14 **Secretaría de Comunicación**

15

16 Se ocupará principalmente de:

17

18 - Información a los/as afiliados/as

19 - Informar a los/as trabajadores/as

20 - Procurar y mantener los medios de comunicación de que se pueda disponer
21 (comunicados, revistas, página Web, mail, intranet, etc.)

22

23 **Secretaría de Acción Sindical**

24

25 Se ocupará de:

26 - Proponer a la Secretaria General el nombramiento, si fuera necesario, de responsables
27 para las áreas de Formación, Salud Laboral, Igualdad y Responsabilidad Social
28 Corporativa,

29 - Coordinar la negociación colectiva en la empresa y se responsabiliza del seguimiento de
30 los acuerdos.

31

32 **Área de Salud Laboral**

33

34 La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales establece la
35 responsabilidad del empresario ante los accidentes laborales, enfermedades profesionales y la
36 actuación en materia de prevención de los riesgos laborales. Dentro de su marco también dota a
37 los delegados/as de prevención de representatividad para intervenir activamente en su desarrollo
38 y aplicación.

39



1 Pretendemos constituir a nivel Estatal el nuevo Comité Intercentros de Seguridad y Salud de
2 Serviaide, S.A. para coordinar las actuaciones de ambios CSS que se puedan detectar en el
3 ámbito de la empresa, así como la formación a todos los trabajadores en salud laboral.

4

5 **Área de Igualdad**

6 Implantar el principio de igualdad y no discriminación por razón de género, ni de ninguna otra
7 razón, es uno de los ejes estratégicos de nuestra acción sindical, y conseguir la igualdad de
8 oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa debe ser nuestro objetivo

9 Organizar y coordinar en todos sus ámbitos la no discriminación en el trabajo y la promoción en
10 especial la de la mujer trabajadora, debe marcarse como líneas principales de actuación las
11 siguientes:

- 12 - Hacer llegar a los/as trabajadores/as la información general de los derechos que tienen
13 por tener responsabilidades familiares.
- 14 - La eliminación paulatina de los obstáculos que el colectivo de mujeres se encuentra,
15 principalmente en el acceso, promoción y conciliación de la vida familiar y laboral
16 teniendo en cuenta en todos los acuerdos estos puntos como prioritarios.

17 Una vez elaborado el Plan de Igualdad de Oportunidades, como un primer paso para disponer
18 de una información fiable, que nos permita hacer unas evaluaciones concretas sobre la situación
19 de este colectivo dentro del total de la plantilla y proponer soluciones a las deficiencias
20 detectadas, crear una comisión de seguimiento de dicho Plan con reuniones trimestrales.

21

22 Nuestro objetivo es:

- 23 - Erradicar actuaciones que consideran a este colectivo, potencialmente afectado por una
24 posible maternidad, que lo entiendan como un colectivo no rentable y por tanto
25 discriminado.
- 26 - Trabajar de forma específica para incrementar la afiliación de las trabajadoras y su
27 conocimiento sobre las ventajas de ser afiliada.
- 28 - Fomentar acciones formativas sobre igualdad de oportunidades, sobre cómo hacer frente
29 a posibles situaciones de acoso sexual y cómo canalizarlas y, en definitiva, sobre los
30 temas más recurrentes que pueden encontrarse a diario.

31

32 Todo ello supone luchar en el día a día para lograr una igualdad de oportunidades que por
33 derecho es inherente a este colectivo y que desgraciadamente la realidad nos demuestra que
34 aún está lejos de conseguirse.

35 Debemos seguir trabajando desde el conocimiento y hacer partícipes no sólo al colectivo de
36 mujeres sino también y especialmente abarcar al resto de compañeros que desempeñan labores
37 sindicales.

38 Desde la formación y el conocimiento podremos trabajar para la igualdad

39 Realizar con protocolo para víctimas de violencia de género, aplicar en acuerdo todas aquellas
40 medidas a adoptar de ayuda a la víctimas con un documento vivo, para que se vayan
41 implementando las modificaciones que se vayan incluyendo a nivel general por parte de
42 organismo oficiales, normas, modificación Ley de violencia de género, para aquellas medidas



1 que en ocasiones no son obligatorias incluirlas en las empresas, para proteger de manera más
2 directa a las víctimas.

3

4 **Área de Formación**

5 Entendemos como Formación Continua al conjunto de acciones formativas que se desarrollan
6 por las empresas para los/as trabajadores/as o sus respectivas organizaciones dirigidas tanto a
7 la mejora de competencias y calificaciones como a la recalificación de los trabajadores
8 ocupados. Permitiendo compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación
9 individual del/la trabajador/a.

10 Su función es permanente dentro de la organización de las empresas y de la vida laboral de
11 los/as trabajadores/as, destinada no sólo a adiestrar, en la utilización de herramientas o en el
12 dominio de tareas concretas de puesto, sino también para permitir el desarrollo individual y social
13 de las personas.

14 La Formación Continua permite adaptarse permanentemente a la evolución de las profesiones y
15 el contenido de los puestos de trabajo, evitando que los/as trabajadores/as sufran el
16 estancamiento de su promoción social y mejorando su situación laboral.

17 La formación debe intervenir en el mantenimiento del empleo, en la mejora de las condiciones
18 de trabajo y ser un mecanismo compensador de las desigualdades sociales.

19 Nuestro objetivo es conseguir firmar con la Empresa y las Secciones Sindicales la “Participación
20 Activa en el Plan de Formación Anual”. Poder participar en la elaboración del Plan Anual de
21 Formación que presenta Serviaide, S.A. a los/as trabajadores/as

22

23 **Anexo I. Normas del Plenario**

24

25 Los objetivos del I Plenario de la Sección Sindical Estatal fusionada de Serviaide, S.A. son:

- 26 - Establecer en el ámbito de la Sección Sindical las líneas de acción sindical y de
- 27 organización, aprobadas en los procesos congresuales de nuestra federación.
- 28 - Elegir los/as componentes de la cada Secretaria (Comunicación, Acción Sindical y
- 29 Organización)
- 30 - Elegir el/la delegado/a LOLS
- 31 - Elegir el/la Secretario/a General de la Sección Sindical.

32 El proceso de elección se realizara según las normas establecidas por nuestra Federación y
33 nuestro Sindicato.