

**CCOO Federación de SERVICIOS**

**Sección Sindical MAPFRE  
Grupo Asegurador**



**PONENCIA**

**Madrid, 5 – 6 de Junio de 2019**

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>ACCIÓN SINDICAL .....</b>	<b>4</b>
Empleo.....	5
Gestión del Convenio MAPFRE Grupo Asegurador.....	5
<b>ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>7</b>
Estructura de la Sección Sindical.....	8
Líneas Generales de Actuación.....	10
<b>MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....</b>	<b>13</b>
III Plan de Igualdad de MAPFRE .....	14
Plan de Trabajo de la Secretaría.....	15
<b>SALUD LABORAL .....</b>	<b>16</b>
<b>FORMACIÓN .....</b>	<b>16</b>

## 1 **INTRODUCCIÓN**

2  
3 En el periodo que ahora comienza, la Sección Sindical cumplirá 20 años, el bagaje y la  
4 experiencia acumulada durante este tiempo, nos lleva a que los objetivos sean cada vez  
5 más exigentes y ambiciosos. La empresa también está en plena transformación y nuestra  
6 organización está a la altura de los nuevos tiempos.

7  
8 El presente y el futuro inmediato, están marcados por la transformación digital, reto que  
9 supone un cambio para adaptarse a trabajar en los nuevos entornos conectados. Para que  
10 este cambio sea exitoso, es imprescindible la implicación de las empresas y las plantillas, lo  
11 que pasa por “poner al cliente y a los trabajadores y trabajadoras en el centro de la  
12 estrategia”. En este reto, el diálogo social es fundamental ya que existe el peligro de que las  
13 empresas tengan la tentación de externalizar sus riesgos, lo que conllevaría la precarización  
14 del empleo, por eso desde CCOO vamos a ser partícipes de la transformación, para que en  
15 MAPFRE se siga manteniendo el trabajo decente, entendido como trabajo para todos y  
16 todas, con derechos, salarios, con libertad sindical, con negociación colectiva, con  
17 protección social, con seguridad y con igualdad de género. Desde la Sección Sindical de  
18 CCOO MAPFRE, vamos a seguir trabajando para que la negociación colectiva sea el centro  
19 de nuestra acción y presencia en MAPFRE, con el fin de mejorar las condiciones laborales  
20 de la plantilla.

21  
22 Nos encontramos en un momento socialmente clave para avanzar en igualdad, además,  
23 nuestra empresa está madurando rápidamente y está preparada para asumir medidas  
24 efectivas para lograrlo; también la plantilla está especialmente reivindicativa en este principio  
25 constitucional. Por todo, el mandato que ahora comienza es el momento: la negociación del  
26 III Plan de Igualdad de MAPFRE conllevará grandes avances en transparencia y brecha  
27 salarial, “techo de cristal” y “suelo pegajoso”, corresponsabilidad, lenguaje de género,  
28 comunicación y concienciación.

29  
30 Con la firma del Convenio 2018-2021, hemos cerrado una larga etapa de negociación del  
31 nuevo sistema de clasificación, pero ahora comienza el trabajo de aplicación, esta labor, que  
32 probablemente se extienda durante toda la vigencia del Convenio, tendrá como resultado  
33 una plantilla adecuadamente clasificada, con mayor transparencia en la promoción  
34 profesional y con más autonomía a la hora de elegir su recorrido profesional.

35  
36 Nuestra pertenencia a la Federación de Servicios de CCOO y la presencia en los órganos  
37 de dirección, nos mantienen informados/as y alineados/as con las políticas de nuestro  
38 sindicato, siendo un referente incuestionable a la hora de ejercer nuestra labor en la  
39 empresa. Estamos plenamente integrados/as y trabajamos en la línea de conseguir  
40 afiliación, medios y buenos resultados en nuestra labor, para sumar al éxito de CCOO.

41  
42 Las metas que nos marcamos en este plenario son producto de la experiencia y de conocer  
43 a fondo nuestra función, para cumplirlas, no vale únicamente con ser buenos profesionales,  
44 es imprescindible un extra de implicación personal, recompensado con la satisfacción de  
45 contribuir a una sociedad mejor. Las personas que formamos parte de esta Sección Sindical  
46 estamos comprometidas con el proyecto, sabemos que ser sindicalista es mucho más que  
47 un simple trabajo, es una autoexigencia de responsabilidad, somos gente que,  
48 voluntariamente, hemos asumido introducir un extra a nuestro trabajo, para conseguir que  
49 las personas en MAPFRE, tengan unas buenas condiciones laborales y ser un referente en  
50 nuestro sindicato.

51  
52 Porque creemos que el futuro hay que trabajárselo, porque creemos que el cambio  
53 permanente es una forma de vida, porque creemos que el tiempo que viene no es difícil,

1 sino diferente, porque creemos que la dignidad de las personas parte de la calidad de su  
2 trabajo y para que haya calidad en el trabajo, tiene que haber sindicalistas en las empresas,  
3 para ello la SECCIÓN SINDICAL DE CCOO en MAPFRE, trabajará incansablemente.

## 7 **ACCIÓN SINDICAL**

9 Los cuatro años que cubren esta ponencia, van a estar marcados por grandes cambios en la  
10 forma de entender el trabajo, la transformación que se está produciendo en la empresa, es  
11 una revolución de cómo se entendía el trabajo y como están cambiando los puestos de  
12 trabajo (solo tenemos que pensar cómo eran hace 10 años). La transformación digital debe  
13 centrarse en las personas y en ello, la Acción Sindical juega un papel importante. El trabajo  
14 en movilidad, los horarios flexibles, el trabajo colaborativo, la innovación... van a suponer un  
15 cambio de mentalidad importante de la plantilla; de vital importancia son estos cambios en  
16 una plantilla con una media de edad elevada y de otra parte, los cambios tecnológicos  
17 pueden influir de forma negativa en el empleo.

19 En una sociedad en la que la precariedad laboral va ganando terreno, para esta Sección  
20 Sindical, el objetivo principal sigue siendo el mantenimiento del empleo de calidad. Para que  
21 este objetivo se cumpla el diálogo social es fundamental, abordando la transformación a  
22 través de la firma de convenios y acuerdos que lo garanticen, por ello, con la firma del  
23 Convenio MAPFRE Grupo Asegurador 2018-2021, hemos hecho un importante avance en  
24 flexibilidad, siendo una herramienta que va a mejorar la conciliación entre la vida laboral,  
25 familiar y personal de la plantilla y facilitando nuevos modos de trabajo flexible.

27 Es fundamental para cumplir con los objetivos que nos marcamos seguir contando con la  
28 amplia mayoría que ostentamos, lo que nos hace ser muy exigentes con nuestro trabajo  
29 sindical por el impacto que tiene en las condiciones laborales de la plantilla y que posibilita la  
30 aplicación de las directrices de CCOO en MAPFRE.

32 Los principios que gobiernen la Acción Sindical deben ser claros y firmes:

- 34  Defensa del empleo y de unas condiciones de trabajo dignas e igualitarias.
- 35  Mantener nuestro diferencial con el sector en cualquiera de nuestros logros y acciones,  
36 siendo conscientes de que con ello, no sólo se beneficia a la plantilla, sino que puede ser  
37 un impulso para el resto de trabajadores y trabajadoras de nuestro sector.
- 38  Propiciar un buen clima de negociación y entendimiento con la empresa, que nos permita  
39 agotar las vías de negociación antes de judicializar los problemas.
- 40  Firmeza y reivindicación ante casos en los que peligre el empleo o puedan suponer una  
41 rebaja de las condiciones de trabajo.
- 42  Mantener la comunicación con los empleados y empleadas sobre negociación colectiva y  
43 lo relacionado con el entorno laboral.
- 44  Avanzar en la participación e influencia de nuestra afiliación en la negociación colectiva

46 El órgano de representación de la afiliación de MAPFRE es la Sección Sindical Estatal y  
47 seguimos basando la operativa de la Acción Sindical en una acción coordinada entre  
48 Territorios y Secretarías.

50 La Acción Sindical es un potente motor para aumentar la afiliación y extender el tejido de  
51 representatividad; para ello la calidad en la negociación es fundamental. La información  
52 debe fluir por la organización, utilizándola como herramienta principal en su doble vertiente:  
53 como vehículo para trasladar nuestras acciones y como mecanismo para conocer las

1 inquietudes de la afiliación y la plantilla, recogiendo el impacto que tienen las políticas y  
2 actuaciones de la Sección Sindical, en la afiliación, delegados, delegadas y trabajadores y  
3 trabajadoras en general.  
4

5 Es necesario potenciar el camino iniciado en el anterior mandato, de llegar a la plantilla a  
6 través de asambleas de trabajadores y trabajadoras, que han demostrado ser un importante  
7 vehículo para que se conozca la negociación, su funcionamiento y los motivos que nos  
8 llevan a alcanzar los acuerdos que firmamos o las distintas situaciones que se puedan vivir y  
9 que sean de interés para la plantilla. Esta forma de comunicación supone un sobreesfuerzo  
10 para la Comisión Ejecutiva, que estamos dispuestos a asumir.

11  
12 Para llevar a cabo la acción sindical se elaborará anualmente el Plan de Trabajo de la  
13 secretaría que marcará los objetivos a seguir cada año.  
14  
15

## 16 Empleo

17  
18 Una situación de empleo saludable dentro de la empresa facilita las políticas sindicales, es  
19 por ello, que desde esta secretaría se asigna un importante papel a esta área:  
20

- 21  Vigilancia y seguimiento de la política de contratación de la empresa, velando por el  
22 cumplimiento de la ley.
- 23  Conocimiento, vigilancia y seguimiento de las políticas retributivas de la empresa, tanto  
24 fijas como variables. Hay mucho camino que recorrer en materia de transparencia y  
25 brecha salarial, por lo que en estos cuatro años, este debe ser un objetivo prioritario,  
26 aprovechando que socialmente también corren aires en este sentido, debemos dar un  
27 gran paso y estar preparados para proponer y asumir las políticas necesarias que nos  
28 acerquen a nuestro objetivo.
- 29  El área de empleo se encargará de la vigilancia de las altas y bajas en la empresa, de  
30 los procesos de movilidad interna, de los movimientos de plantilla, de las personas de  
31 ETT's y becarios y becarias a través de los informes facilitados en la Comisión de  
32 Desarrollo, así como de las subcontratas.
- 33  De los datos facilitados, a través del área de Empleo se harán periódicos estudios de  
34 plantilla, cruzándolos con los conseguidos a través del Plan de Igualdad y el censo  
35 anual, con el objetivo de tener un conocimiento profundo, veraz y fiable de la situación  
36 de la empresa y la plantilla en esta materia, que nos ayude a marcar estrategias.  
37  
38

## 39 Gestión del Convenio MAPFRE Grupo Asegurador

40  
41 La gestión y control del Convenio es el eje fundamental sobre el que seguirá trabajando la  
42 Acción Sindical. Exigir su cumplimiento utilizando todos los medios que tenemos a nuestro  
43 alcance, aplicando siempre la coherencia y el sentido común con la responsabilidad que  
44 supone negociar un convenio con impacto en una plantilla de las dimensiones de la nuestra.  
45

46 En esta ocasión con el nuevo convenio Mapfre 2018-2021, es de vital importancia vigilar el  
47 correcto funcionamiento de los aspectos que han cambiado, principalmente en materia de  
48 horarios y clasificación profesional.  
49

50 El sistema de clasificación firmado en este convenio, da proyección y recorrido a los puestos  
51 y, junto a las carreras profesionales, la movilidad y la aplicación de criterios técnicos, ofrece  
52 a la plantilla mayor y mejor información para conocer las posibilidades de promoción. Es una  
53 nueva forma de entender el desarrollo profesional, pero su implantación se va a encontrar

1 con disfunciones, derivadas de la mala situación preexistente en materia de clasificación  
2 profesional, generadas por políticas mantenidas por la empresa en épocas no muy lejanas y  
3 arrastradas hasta la fecha actual. Este problema deberemos abordarlo garantizando a la  
4 plantilla su derecho progresar, tanto económica como profesionalmente.

5  
6 Seguimos entendiendo que un convenio no es estático, como no son estáticas las empresas  
7 ni las distintas situaciones, por lo que durante la vigencia, debemos llevar a acuerdos  
8 formales las posibles nuevas situaciones que se nos planteen en las materias propias del  
9 convenio.

10  
11 En este periodo, de nuevo nos enfrentaremos a la negociación de un convenio colectivo,  
12 dado que el recientemente firmado tiene vigencia hasta el 2021, cuya plataforma de  
13 negociación se elaborará con las aportaciones y participación de los afiliados y afiliadas.

### 14 **Comisiones Derivadas del Convenio**

15  
16 La empresa está dando grandes pasos en sus políticas de recursos humanos, lo que nos  
17 lleva a hacer un sobreesfuerzo para asimilar y enfrentarnos a los nuevos retos que se nos  
18 van planteando. Un ámbito en el que se pone de manifiesto lo anterior, son las Comisiones  
19 derivadas de Convenio, en las que nuestras secretarías de Ejecutiva han alcanzado un alto  
20 grado de conocimiento y profesionalidad, lo que nos garantiza que nuestras aportaciones  
21 sean de calidad e incluso que marquen muchas de las líneas de actuación.

22  
23 En los próximos cuatro años, la Comisión de Desarrollo tiene el mandato de aplicar el nuevo  
24 sistema de Clasificación y la Comisión de Igualdad, la implantación del Plan de Igualdad,  
25 ambos procesos se llevaran a cabo, siguiendo los objetivos marcados en la presente  
26 ponencia.

### 27 **Coordinación entre Secretarías y Territorios**

28  
29 La Sección Sindical de CCOO en MAPFRE debe ser un foro permanente de debate y de  
30 comunicación, de forma que cualquier acuerdo adoptado en su seno y que defina la forma  
31 de actuar y proceder en un asunto determinado, debe ser trasladado a la organización.

32  
33 Para que esto último sea posible, debemos continuar trabajando como hasta ahora, con  
34 líneas de actuación comunes para la resolución de las incidencias que se presenten en los  
35 diferentes centros de trabajo.

36  
37 Nuestra estructura territorial será la encargada de implementar, en su ámbito  
38 correspondiente, las políticas generales aprobadas en el Plenario de la Sección Sindical  
39 Estatal y desarrolladas por la Comisión Ejecutiva Estatal. Tal y como nos ha demostrado la  
40 práctica, las reuniones de la Comisión Ejecutiva servirán para poner en común las  
41 experiencias de cada territorio y de esta manera, seguir una forma de actuación similar para  
42 afrontar problemas de la misma naturaleza. Ello no debe sustituir en ningún caso el contacto  
43 telefónico y personal constante que los y las Responsables Territoriales y la Secretaría de  
44 Acción Sindical mantienen en su día a día, debiendo intensificarlo si fuera necesario, con la  
45 utilización de las nuevas tecnologías y apoyándose ocasionalmente con los  
46 desplazamientos de la Secretaría de Acción Sindical a los territorios. De la misma manera,  
47 cualquier hecho o circunstancia que acontezca en cualquier territorio y que afecte  
48 directamente a los trabajadores y trabajadoras, debe ponerse en conocimiento de nuestras y  
49 nuestros Responsables Territoriales.

50  
51 En este nuevo periodo que abrimos, desde Acción Sindical se dictarán líneas de actuación  
52 tendentes a la formación de grupos organizados de trabajo cuando sea necesario, con la  
53  
54

1 finalidad de que nuestra labor sea más efectiva de cara a la plantilla y que los y las  
2 Responsables Territoriales, tengan un apoyo más sólido de sus delegados y delegadas, que  
3 se impliquen en el proyecto y que todo ello, contribuya a la incorporación de personas con  
4 conocimientos y capacidades, necesarias para el futuro de la organización.  
5

6 Grupo de trabajo del SI24 (plataformas telefónicas): este es un colectivo numeroso con  
7 condiciones laborales peculiares, feminizado, con mucha incidencia de jornadas parciales,  
8 numeroso y en el que hay un gran potencial de crecimiento sindical, por todas estas razones  
9 creemos que es importante que sigamos manteniendo un grupo de trabajo específico; su  
10 cometido será velar por el cumplimiento tanto del Convenio como de los acuerdos  
11 específicos que afectan a este colectivo y crecer organizativamente.  
12  
13  
14

## 15 ORGANIZACIÓN

16  
17 La Sección Sindical Estatal de SERVICIOS-CCOO en MAPFRE Grupo Asegurador, está  
18 formada por los afiliados y afiliadas a CCOO de las Empresas que se encuentran  
19 incorporadas al Convenio Colectivo MAPFRE Grupo Asegurador y que se relacionan a  
20 continuación, así como de aquellas que en el futuro se incorporen a dicho Convenio:  
21

- 22  MAPFRE Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros sobre la Vida Humana.
- 23  MAPFRE España, Cía. de Seguros y Reaseguros S.A.
- 24  MAPFRE Asistencia, Cía. Internacional de Seguros y Reaseguros.
- 25  Club MAPFRE S.A.
- 26  MAPFRE Consultores de Seguros y Reaseguros S.A.
- 27  MAPFRE RE, Cía. de Reaseguros S.A.
- 28  MAPFRE S.A.
- 29  MAPFRE Global Risks, Cía. Internacional de Seguros y Reaseguros S.A.
- 30  Bankinter Seguros de Vida S.A. de Seguros y Reaseguros.
- 31  Bankinter Seguros Generales S.A. de Seguros y Reaseguros
- 32  CCM Vida y Pensiones de Seguros y Reaseguros S.A.
- 33  Bankia MAPFRE Vida S.A.
- 34  MAPFRE Tech S.A.
- 35  Consulting de Soluciones y Tecnologías SIAM S.A.
- 36  MAPFRE Vídeo y Comunicación, S.A.

37  
38 Los órganos de dirección de la Sección Sindical Estatal son:

- 39
- 40  Plenario Estatal de Afiliados y Afiliadas
- 41  Comisión Ejecutiva Estatal

42  
43 Y el órgano de representación de la Sección Sindical es:

- 44
- 45  Secretaría General
- 46
- 47
- 48
- 49
- 50
- 51
- 52

## 1 Estructura de la Sección Sindical

### 3 Plenario Estatal de Afiliados y Afiliadas

5 Es el máximo órgano de decisión y gobierno de la Sección Sindical y se regirá en base a los  
6 Estatutos de la Federación de Servicios y al Reglamento Interno de Secciones Sindicales de  
7 la Federación de Servicios.

9 Representará a la totalidad de la afiliación de la Sección Sindical.

11 Las competencias del Plenario son:

- 13  Aprobar el Balance de Gestión de la Sección Sindical.
- 14  Determinar las líneas de actuación generales de la Sección Sindical.
- 15  Elegir la Secretaría General.
- 16  Elegir la Comisión Ejecutiva Estatal.

### 18 Comisión Ejecutiva Estatal

20 Es el órgano de dirección de la Sección Sindical Estatal que lleva a la práctica las ponencias  
21 aprobadas por el Plenario Estatal.

23 Decide las normas relativas al desarrollo de los Plenarios y se hace cargo de la preparación  
24 de los mismos.

26 Es la responsable de la gestión de la Bolsa de Horas que recoge el Convenio.

28 La Comisión Ejecutiva se reunirá de forma ordinaria una vez al trimestre.

30 La convocatoria de reunión, que debe incluir el Orden del Día, será notificada a las y los  
31 componentes de la Comisión Ejecutiva.

33 Excepcionalmente la Comisión Ejecutiva también se reunirá ante petición cursada por  
34 escrito, de forma fehaciente a la Secretaría de Organización, cuando un tercio de los  
35 integrantes de la misma lo solicite, o por convocatoria directa de la Secretaría General.

37 En ambos casos, en la solicitud de la reunión se expondrán los asuntos que se demandan  
38 tratar, los cuales se incluirán en el Orden del Día. La reunión se celebrará con la máxima  
39 inmediatez posible.

41 La Comisión Ejecutiva podrá invitar a otras personas, cuando las cuestiones a tratar así lo  
42 requieran, que asistirán a las reuniones con voz pero sin voto.

44 La Comisión Ejecutiva aprobará y/o ratificará los acuerdos que se alcancen con la Empresa.

46 La Comisión Ejecutiva revisará, controlará y aprobará el balance económico de la Sección  
47 Sindical.

49 La Comisión Ejecutiva podrá reunirse tanto de forma presencial como por videoconferencia,  
50 según aconsejen los asuntos a tratar.

52 La Comisión Ejecutiva, como órgano de dirección de la Sección Sindical, representa al  
53 conjunto de las personas afiliadas a CCOO en MAPFRE, por lo que es competente para

1 acordar, previa inclusión en el orden del día de la reunión de la comisión, la designación de  
2 las y los delegados LOLS que representen a la Sección Sindical, según se recoge en el  
3 Reglamento de Secciones Sindicales (Capítulo II, 1.2)

## 4 **Secretaría General**

5  
6  
7 Representa legal y públicamente a la Sección Sindical bajo el acuerdo de la Comisión  
8 Ejecutiva.

9  
10 Cohesionará e impulsará las decisiones de la Comisión Ejecutiva, coordinando para ello a  
11 sus integrantes.

12  
13 La Secretaría General tendrá la función de mantener el equilibrio territorial y en la medida de  
14 lo posible, integrar a los territorios con menor presencia sindical en el trabajo de la Sección  
15 Sindical Estatal.

16  
17 La Comisión Ejecutiva asumirá las funciones de la Secretaría General cuando ésta tenga  
18 que ausentarse.

19  
20 Convocará y presidirá las reuniones de la Comisión Ejecutiva. Presentará al Plenario Estatal  
21 el Balance de Gestión en nombre de la Comisión Ejecutiva

## 22 **Secretarías de la Sección Sindical**

23  
24  
25 **🔗 Secretaría de Acción Sindical:** Su cometido principal es la negociación colectiva  
26 (Convenio del Grupo). Debe desarrollar e implementar la Acción Sindical del día a día.  
27 Es responsable de la coordinación de las Áreas de Empleo y de nuestros y nuestras  
28 Responsables Territoriales.

29  
30 **🔗 Secretaría de Organización:** Organiza y coordina la Sección Sindical para asegurar su  
31 buen funcionamiento. En ella se integran las Áreas de Elecciones, Afiliación, Tesorería y  
32 Comunicación.

33  
34 **🔗 Secretaría de Salud Laboral:** Vela por el fiel cumplimiento de la legislación vigente en  
35 materia de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente, mejorándola en lo posible a través del  
36 Comité Estatal de Salud Laboral, así como a través de todos los canales de negociación  
37 con la Empresa, aportando propuestas de mejora de las condiciones laborales de los  
38 trabajadores y trabajadoras.

39  
40 **🔗 Secretaría de Formación:** Vigila la actividad formativa, fomentando su universalización  
41 y la promoción de los trabajadores y trabajadoras a través de la misma.

42  
43 **🔗 Secretaría de Mujer e Igualdad de Oportunidades:** Tiene como objetivo fundamental  
44 la negociación y seguimiento de los Planes de Igualdad para garantizar el derecho a la  
45 igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, a través de la aplicación del  
46 principio de igualdad de trato y de oportunidades, y de la eliminación de cualquier tipo de  
47 discriminación laboral por razón de sexo.

## 48 **Derechos y deberes de los delegados y delegadas**

49  
50  
51 Los delegados y delegadas adquieren los derechos y deberes que a continuación se  
52 relacionan debido a su afiliación a CCOO o por haber sido elegidos al amparo de sus siglas.

1 Los recursos derivados de tales derechos, incluidas las horas sindicales, no son patrimonio  
2 individual, sino del Sindicato y de los trabajadores y trabajadoras a los que representan.

3  
4 Las acumulaciones horarias se acuerdan con el objetivo de lograr un mayor  
5 aprovechamiento de las mismas y para que reviertan en beneficio del trabajo sindical, dentro  
6 de la empresa o en las estructuras de CCOO.

7  
8 Tienen derecho a recibir de la Federación y/o de las organizaciones territoriales, una  
9 formación sindical específica para el mejor desempeño de sus funciones.

10  
11 Tienen derecho a proponer a la Sección Sindical la dedicación de sus horas sindicales para  
12 apoyar o trabajar en las estructuras del Sindicato, la decisión se consensuará teniendo en  
13 cuenta que ha de quedar garantizada la cobertura del trabajo sindical en la empresa.

14  
15 Ningún delegado ni delegada podrá disponer de horas sindicales para cuestiones privadas o  
16 ajenas a la actividad sindical.

17  
18 Tienen derecho a recibir información y obligación de facilitar la información relevante para la  
19 organización.

## 22 Líneas Generales de Actuación

23  
24 Nuestra empresa está inmersa en un proceso de digitalización acorde a las nuevas  
25 tendencias que debemos tener en cuenta puesto que influirán en el trabajo sindical y en  
26 nuestra organización.

27  
28 Adaptaremos nuestro trabajo sindical al nuevo horario flexible y al trabajo en movilidad, a  
29 partir de ahora la plantilla ya no estará siempre a la misma hora y en el mismo sitio y por  
30 tanto debemos adaptarnos para poder llegar a todos los trabajadores y trabajadoras. Igual  
31 que MAPFRE apuesta por entornos de trabajo más flexibles y ágiles, también la Sección  
32 Sindical debe ser más flexible y ágil en la forma de trabajar y comunicarse con la plantilla.

33  
34 El trabajo de la Secretaría de Organización se vertebra en cinco áreas:

- 35  Organización
- 36  Elecciones Sindicales
- 37  Afiliación
- 38  Tesorería
- 39  Comunicación

## 42 Organización

43  
44 La función principal de la Secretaria de Organización es coordinar la Sección Sindical y  
45 tener a punto todos los medios de los que disponemos para asegurar su buen  
46 funcionamiento.

47  
48 Para conseguirlo:

- 49  Desde el año 2012, la Comisión Ejecutiva funciona con Planes de Trabajo, donde se fijan  
50 los objetivos anuales a conseguir y las acciones que se llevarán a cabo para  
51 conseguirlos. Seguiremos con esta forma de organizar el trabajo puesto que se ha  
52 demostrado que nos da excelentes resultados.

- 1  Afianzaremos esta forma de trabajar en los territorios y en los equipos que colaboran con  
2 los y las responsables territoriales. Cada delegado o delegada que utilice horas sindicales  
3 de forma habitual tendrá un plan de trabajo acorde a sus tareas.
- 4  Continuaremos con la formación de la Comisión Ejecutiva, las nuevas incorporaciones  
5 deberán realizar los tres cursos del plan formativo que el resto hemos realizado
- 6  Prepararemos a los delegados y delegadas con más potencial para asumir funciones de  
7 responsabilidad en un futuro.
- 8  Promoveremos la formación de todos los delegados y delegadas, con la asistencia a los  
9 cursos impartidos por CCOO, pero también con la realización de cursos propios de la  
10 Sección Sindical como el curso de Nóminas MAPFRE.
- 11  Negociaremos nuevamente el Acuerdo de Derechos Sindicales donde se recogen los  
12 medios que la empresa debe facilitar a las secciones sindicales para su funcionamiento  
13 (asignación, ordenadores, comunicado...) y la forma de realizar ese trabajo  
14 (comunicación de bolsa de horas, liberaciones, comunicación de visitas...). Además, con  
15 este acuerdo garantizamos que todos los delegados y delegadas con alta dedicación no  
16 se verán perjudicados ni en su desarrollo profesional ni en su desarrollo económico.

17

## 18 **Elecciones Sindicales**

19

20 Nuestro objetivo prioritario debe ser mejorar los resultados electorales de 2017, tanto en  
21 representatividad como especialmente en participación de la plantilla. Para ello:

22

- 23  Seguiremos con el modelo de los procesos electorales unificados, incorporando al  
24 proceso electoral general la renovación de los comités de empresa que se hayan elegido  
25 con posterioridad a Junio de 2017.
- 26  Debemos presentar candidatura en todos los centros de trabajo dónde se puedan  
27 celebrar elecciones. Aunque hemos dado un paso importante en los últimos cuatro años,  
28 todavía hay una pequeña parte de la plantilla de MAPFRE sin representación sindical  
29 (Bankinter, Vida Valencia..).
- 30  SI24 es un colectivo donde debemos mejorar, hemos conseguido tener representación en  
31 todas las plataformas, el siguiente paso es aumentar la representatividad, conseguir la  
32 mayoría en los comités, ser el referente en todas las plataformas y conseguir delegados y  
33 delegadas que se comprometan con el proyecto.
- 34  En la elaboración de las listas electorales daremos prioridad a nuestra afiliación y a los  
35 delegados y delegadas que más hayan colaborado en la labor sindical en sus centros de  
36 trabajo puesto que representan el sindicalismo de proximidad, son los referentes para la  
37 plantilla. Seguiremos con el criterio de no repetir candidatas o candidatos que no estén  
38 afiliados.
- 39  La campaña electoral será crucial para aumentar la participación, debemos innovar  
40 utilizando todos los medios a nuestro alcance: página web, redes sociales, visitas  
41 sindicales, comunicados.....Debemos concienciar a la plantilla de la importancia de tener  
42 representación sindical en los centros de trabajo y de que su participación en las  
43 elecciones es muy importante.

44

## 45 **Afiliación**

46

47 Nuestro objetivo será aumentar la afiliación cada año, consiguiendo un crecimiento  
48 significativo al final de los próximos cuatro años, realizando las siguientes acciones:

49

- 50  Seguiremos con el trato preferencial a la afiliación, con información actualizada y de  
51 interés a través de nuestra página web, con un apartado específico para la afiliación,  
52 propiciando su participación en el trabajo de la Sección Sindical a través de encuestas,  
53 sugerencias en la web, etc.

- 1  Una buena herramienta de comunicación con la afiliación es la gaceta informativa
- 2 Extrafiad@s que tiene una gran acogida; seguiremos con su publicación pero dándole
- 3 más publicidad, también entre la plantilla, para poner en valor la información diferenciada
- 4 que recibe nuestra afiliación.
- 5  Continuaremos aprovechando las visitas sindicales a los centros de trabajo para
- 6 aumentar afiliación, tenemos que ser proactivos y pedir la afiliación después de hablar
- 7 con los compañeros y compañeras, el contacto personal es nuestra mejor arma y lo que
- 8 mejores resultados nos ha dado
- 9  Nuestra plantilla no es homogénea y por tanto no tiene los mismos problemas o
- 10 inquietudes, debemos llegar a todo el mundo, con campañas de afiliación personalizadas
- 11 para colectivos concretos.
- 12  Tenemos que ser capaces de trasladar la importancia de la afiliación a la franja más
- 13 joven de la plantilla, es dónde menos porcentaje de afiliación tenemos, para esto será
- 14 muy importante la forma de comunicarnos y llegar a estas personas trabajadoras.
- 15  Por último, debemos darnos a conocer a las nuevas incorporaciones en la empresa,
- 16 mejorando nuestro pack de bienvenida e implicando a los delegados y delegadas del
- 17 centro de trabajo correspondiente, ya que serán ellos y ellas quienes se dirijan en
- 18 persona al nuevo trabajador o trabajadora y le informen sobre el trabajo del comité de
- 19 empresa y la Sección Sindical, para crear un vínculo de confianza.

20

## 21 **Tesorería**

22

23 La Secretaría de Organización es la encargada de gestionar los recursos de la Sección

24 Sindical, siguiendo en todo momento las directrices acordadas por la Comisión Ejecutiva y la

25 Federación de Servicios.

26

27 La financiación de la Sección Sindical proviene de la Empresa. El Acuerdo de Derechos

28 Sindicales recoge la asignación anual que la empresa destina a la actividad sindical, y que

29 se distribuye proporcionalmente a la representatividad de cada sindicato.

30

31 El titular de la cuenta de la Sección Sindical es la Federación de Servicios de CCOO.

32

33 Cada año se elaborará un presupuesto anual estatal de acuerdo con los objetivos marcados

34 para el año. Este presupuesto se facilita a la Federación de Servicios

35

36 Anualmente la Secretaría de Organización elaborará el balance de las cuentas del año

37 anterior y se presentará en la primera Comisión Ejecutiva del año para su discusión y

38 aprobación.

39

40 Toda la actividad de Tesorería será auditada por la Federación de Servicios. Así mismo la

41 Empresa podrá auditar las cuentas de la sección sindical si así lo solicita.

42

43 El resumen de las cuentas anuales estará a disposición de toda la afiliación en nuestra

44 página web, en la zona de afiliación.

45

46 Los objetivos para los próximos cuatro años son:

47

- 48  Seguiremos destinando el 0,7% de nuestra dotación económica anual, a la Cooperación
- 49 al Desarrollo y otro 0,7%, con motivo del Día de la Mujer Trabajadora, a ONGs que
- 50 trabajen para mejorar la vida de las mujeres y las condiciones laborales de las
- 51 trabajadoras.

- 52  La partida económica más importante se destina a la acción sindical que a su vez es la
- 53 vía para conseguir afiliación, y así debemos continuar, daremos prioridad al gasto
- 54 generado por las visitas a todos los centros de trabajo, pero optimizando este gasto

1 utilizando siempre que sea posible el transporte público y respetando siempre la Norma  
2 de Gastos de la Sección Sindical.

3  Continuaremos con nuestra política de austeridad que nos ha permitido estos años  
4 realizar todas las acciones propuestas en los Planes de Trabajo, y que nos permitirá  
5 seguir haciéndolo

6  Dedicaremos una parte de nuestro presupuesto a la formación, tanto de los miembros de  
7 la Comisión Ejecutiva como de los futuros mandos de la sección sindical y de los  
8 delegados y delegadas

9  Otro aspecto importante será el mantener un remanente para la celebración del siguiente  
10 Plenario y para posibles eventos que puedan surgir a lo largo de los próximos años

## 11 **Comunicación**

12 La comunicación dependerá de la Secretaría de Organización. Es vital para la Sección  
13 Sindical, debe ser la herramienta a disposición de todas las acciones que se lleven a cabo  
14 desde la secretaría de organización y en el resto de secretarías.

15  
16  
17  
18 Tenemos que ser capaces de trasladar a toda la plantilla el trabajo que se realiza en la  
19 Sección Sindical, tanto por parte de las secretarías como de los y las territoriales. Además  
20 debemos realizar una labor pedagógica sobre el sindicalismo, dando visibilidad al sindicato  
21 sobre todo entre la plantilla más joven que no conocen los logros de CCOO en nuestra  
22 empresa.

23  
24 Se crea un nuevo equipo de comunicación en la Sección Sindical, formado por perfiles muy  
25 distintos e importantes para la comunicación y complementarios.

26  
27 Los objetivos del equipo de comunicación son:

28  
29  La página web será una herramienta básica de información y participación, donde se  
30 recoja día a día el trabajo realizado en los territorios y por parte de las secretarías, con  
31 contenidos de interés tanto para la afiliación como para el resto de la plantilla. Debe ser  
32 manejable, de navegación sencilla

33  Innovaremos en el formato de los comunicados, haciendo más fácil y atractiva su lectura,  
34 utilizando vídeos, esquemas, viñetas,...

35  Debemos adaptarnos a las nuevas realidades y utilizar nuevos canales de comunicación,  
36 por ejemplo youtube, donde la sección sindical tiene ya su propio canal, hay que  
37 promocionarlos y conseguir más suscriptores

38  También seguiremos estando cada vez más presentes en Twitter, con nuestra cuenta  
39 @ccoomapfre, contando al minuto nuestro trabajo.

40  Aprovecharemos todos estos canales de comunicación para las próximas elecciones  
41 sindicales, diseñando una campaña electoral novedosa, que promueva la participación  
42 entre la plantilla

43  Los miembros de la Comisión Ejecutiva y los delegados y delegadas más implicados  
44 debemos estar concienciados de la importancia de la comunicación y proveer al equipo  
45 de comunicación de contenidos.

## 46 **MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

47  
48  
49 Desde la Secretaría de Mujer e Igualdad de Oportunidades renovamos nuestro compromiso  
50 de seguir apostando firmemente por el reto de alcanzar la igualdad real de oportunidades  
51 para mujeres y hombres y sin perder de vista esta meta, continuaremos como siempre  
52  
53

1 trabajando con intensidad y cumpliendo cada día con todas las responsabilidades que  
2 corresponden al ámbito de esta Secretaría.

3  
4 Para ello, nuestros objetivos se centrarán principalmente en:

5  
6  III Plan de Igualdad de MAPFRE.

7  Plan de Trabajo de la Secretaría.

8  
9 Así mismo y a la finalización de la vigencia del III Plan de Igualdad de MAPFRE, daremos  
10 comienzo a un nuevo periodo de negociación, para un nuevo plan de igualdad.

11  
12 Estando seguros y seguras de que para cuando ese momento llegue, todo el trabajo que de  
13 forma continuada hayamos venido desarrollando durante la vigencia de los diferentes planes  
14 de igualdad, revertirá satisfactoriamente en los datos y de forma progresiva e  
15 ininterrumpidamente, iremos alcanzando todos nuestros objetivos.

16  
17 Seguidamente, procedemos a un análisis más pormenorizado de cada una de estas  
18 cuestiones.

### 21 III Plan de Igualdad de MAPFRE

22  
23 El retraso en las fechas inicialmente previstas para la firma del Convenio MAPFRE, ha  
24 supuesto que el III Plan de Igualdad, tanto su negociación como su implementación, tengan  
25 lugar durante el periodo del que es objeto esta ponencia.

26  
27 Desde esta Secretaría hemos presentado una plataforma de negociación ambiciosa, que  
28 entendemos acorde al momento de madurez que vive MAPFRE, en lo concerniente a sus  
29 políticas y prácticas en materia de Igualdad. Con el objetivo de afianzar, dar continuidad y  
30 por supuesto mejorar, todo el trabajo realizado hasta este momento.

31  
32 Para ello, a continuación se detallan qué aspectos consideramos primordiales en nuestra  
33 plataforma, en cada una de las diferentes áreas:

34  
35  Las **acciones positivas** en áreas como la selección y la promoción, como estrategia de  
36 compensación de las persistentes desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito  
37 laboral y que de otro modo y si no se actúa sobre ellas, nunca se corregirían por sí solas.

38  La **transparencia salarial** en el área de retribución, como elemento clave para  
39 garantizar el derecho a la equidad retributiva entre mujeres y hombres, detectando y  
40 corrigiendo la brecha salarial de género y cualquier otro tipo de discriminación directa o  
41 indirecta en materia de retribución que pudiera existir.

42  La **corresponsabilidad** como eje fundamental de la conciliación corresponsable.  
43 Impulsando medidas que fomenten la igualdad, que acaben con los estereotipos de  
44 género y que ayuden a implantar modelos de gestión más avanzados.

45  La **formación continua en materia de igualdad** para toda la plantilla, con acciones  
46 específicas que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad, la  
47 conciliación y la corresponsabilidad.

48  La **comunicación y sensibilización en materia de igualdad**, con el objetivo de  
49 conseguir una mejor percepción en materia de igualdad por parte de la plantilla, a través  
50 de campañas, guías, etc. Potenciando a su vez la utilización del lenguaje de género  
51 como un lenguaje más inclusivo e igualitario.

- 1 **Q** La **perspectiva de género en la salud laboral**, como un elemento indispensable para  
2 realizar un análisis riguroso y mucho más completo de la salud, contemplando y  
3 evaluando los riesgos y enfermedades que afectan específicamente a las mujeres.  
4 **Q** **Las mejoras laborales para las víctimas de violencia de género**, mejoras que van  
5 más allá de los derechos laborales ya reconocidos por ley, que ayuden a estas mujeres  
6 a salir de esa situación y a poder recuperar cuanto antes, su proyecto de vida.  
7 **Q** Y por último, en relación al **acoso sexual y por razón de sexo**, destacamos la  
8 importancia de saber qué es acoso, lo que implica y cómo actuar ante este tipo de  
9 situaciones. Para ello, es vital seguir contando con un Protocolo de Acoso efectivo y  
10 riguroso, para la detección e intervención en estos supuestos.

11  
12 Estos son los pilares sobre los que se asienta nuestra plataforma y que tras la negociación,  
13 darán lugar a las medidas que finalmente se acuerden en el III Plan de Igualdad de  
14 MAPFRE.

15  
16 A partir de ese momento y como miembros de la Comisión de Igualdad, tendremos la  
17 responsabilidad de velar por el desarrollo y puesta en marcha de las medidas que  
18 componen el Plan de Igualdad, así como del seguimiento, control y evaluación de las  
19 mismas.

20  
21

## 22 **Plan de Trabajo de la Secretaría**

23  
24 Desde esta Secretaría apostamos claramente por los planes de trabajo, como la mejor  
25 manera de organizar y planificar nuestra labor, tal y como ya se ha visto en el documento  
26 balance. Por tal motivo, renovamos nuestro compromiso de elaborarlos anualmente, con la  
27 finalidad de fijar prioridades que nos ayuden a conseguir nuestros objetivos, así como las  
28 estrategias y recursos para conseguirlos.

29  
30 Dentro de esa planificación, estas serán nuestras metas principales a cumplir en los  
31 próximos cuatro años:

32  
33 **Q** **Puesta en marcha y desarrollo del III Plan de Igualdad**: como miembros de la  
34 Comisión de Igualdad, nuestra responsabilidad será velar por el cumplimiento e  
35 implementación de todas las medidas, así como analizar la efectividad de las mismas.

36 **Q** **Comunicación** (interna y externa): para seguir desarrollando y dando a conocer nuestro  
37 trabajo, tenemos que seguir impulsando una comunicación efectiva a todos los niveles.  
38 Por un lado, con el trato directo con nuestros equipos y por otra parte, manteniendo una  
39 comunicación permanente tanto con la afiliación como con la plantilla, a través de los  
40 canales habituales como son: los comunicados, el boletín Extrafiliaados y la página web.

41 **Q** **Sensibilización en materia de igualdad** (interna y externa): es vital acercarse a los  
42 conceptos básicos que nos permitan reflexionar sobre la igualdad, y por eso desde esta  
43 Secretaría, adquirimos el compromiso de tratar de acercar y sensibilizar en esta materia,  
44 de modo que integrando la perspectiva de género también en nuestra acción sindical,  
45 podamos mejorar la percepción general de las políticas y prácticas de igualdad, tanto de  
46 nuestra plantilla como incluso en ocasiones, de nuestros propios equipos.

47 **Q** **Normalización de la utilización del lenguaje de género** (interna y externa): debemos  
48 de seguir profundizando en la importancia de la utilización de un lenguaje no sexista, para  
49 la eliminación de los estereotipos de género y la visibilización de las aportaciones de las  
50 mujeres a la sociedad. Por ello, adquirimos el firme compromiso de impulsar la  
51 normalización de la utilización del lenguaje de género en nuestras comunicaciones de  
52 todo tipo, tanto en el interno de nuestra organización como de cara a la plantilla o  
53 cualquier otro tipo de comunicación externa.

1  **Celebraciones del 8 de Marzo y 25 de Noviembre:** Ambas fechas son y serán, de vital  
2 importancia para esta Secretaría. Los motivos son claros, luchar por la igualdad real de  
3 oportunidades y luchar por la erradicación de cualquier tipo de violencia contra las  
4 mujeres, son objetivos prioritarios que se encuadran siempre en nuestros planes de  
5 trabajo anuales y por tanto, en esta ponencia. Continuaremos puntualmente enviando  
6 comunicados a la plantilla en dichas fechas, con la esperanza de poder transmitir la  
7 importancia de los temas que en ellos se abordan y seguir concienciando sobre estas  
8 cuestiones. Igualmente, seguiremos colaborando con la sociedad, a través de nuestro  
9 donativo solidario que realizamos cada 8 de Marzo.

## 13 **SALUD LABORAL**

15 El plan de trabajo en Materia de Prevención de Salud Laboral tendrá como objetivo:

- 17  Seguir trabajando en el desarrollo del Plan Específico Preventivo (2017-2020) con  
18 implantación de la nueva metodología de Evaluaciones de Riesgo, mejora en el control  
19 del riesgo e innovación de los procedimientos y procesos.
- 20  En el establecimiento de una nueva sistemática de las evaluaciones de riesgo y visitas de  
21 seguimiento.
- 22  Continuar con la Propuesta de Intervención Psicosocial, hasta ahora se ha evaluado dos  
23 colectivos y queda el resto por analizar.
- 24  Implantación del procedimiento de coordinación de actividades empresariales.
- 25  Continuar con los planes formativos sobre riesgos y medidas preventivas, tal como se  
26 recoge en la Ley de PRL.
- 27  Realizar estudio sobre la gestión de la edad, envejecimiento y trabajo. Esta nueva  
28 situación está llevando a considerar y a prestar una especial atención al colectivo de  
29 trabajadores más mayores. Estos supondrán un importante reto tanto a nivel de políticas  
30 nacionales e internacionales como para las mismas empresas.
- 31  Continuar trabajando para que el buen funcionamiento de la estructura de prevención  
32 siga avanzando.
- 33  Prestar toda la ayuda necesaria a nuestros delegados y delegadas de prevención de  
34 cada territorio.
- 35  Mantener informada a la Comisión Ejecutiva de los trabajos en materia de Salud Laboral  
36 para potenciar la acción sindical.

## 40 **FORMACIÓN**

42 Como no puede ser de otra forma, cara a la labor a realizar en este cuatrienio que iniciamos  
43 con este plenario, hemos de reafirmar nuestro compromiso con los principios que han de  
44 regir nuestra actuación: **igualdad**, **universalidad** y **continuidad**; hemos de promover la  
45 igualdad en todas sus facetas, llegando a toda la plantilla con acciones secuenciales.

47 Dicho esto, pasamos a comentar cuál es la labor que nos planteamos llevar a cabo en este  
48 tiempo.

50 Básicamente nuestra actividad se va a centrar en dos campos:

1 I. Nuestra tarea primordial, junto con la  
 2 Secretaría de Acción Sindical, es la  
 3 **aplicación del nuevo sistema de**  
 4 **clasificación profesional** a las  
 5 posiciones de trabajo reales, es decir, la  
 6 concordancia de la denominación del  
 7 puesto con las funciones que se  
 8 desarrollan en el mismo y con las que  
 9 corresponden al puesto-tipo catalogado  
 10 en el sistema de clasificación y el nivel  
 11 de desarrollo de ese puesto en base a  
 12 la carrera profesional para él diseñada,  
 13 o a los criterios técnicos de asignación  
 14 de grupo y nivel en caso de que la  
 15 carrera profesional esté en fase de  
 16 diseño o que carezca de la misma. De  
 17 tal forma que, cada persona que trabaje  
 18 en MAPFRE sea informada de qué  
 19 clasificación profesional le  
 20 correspondería en base al puesto que, en ese momento, está desempeñando.



21  
 22 Esta es una labor que nos va a llevar tiempo, casi podemos decir con seguridad que lo  
 23 que resta de vigencia al Convenio Mapfre, es decir, finales del 2021, pero el resultado  
 24 final será una plantilla adecuadamente clasificada, con mayor transparencia para la  
 25 promoción profesional y podemos afirmar con rotundidad que en todo momento se  
 26 respetarán las retribuciones, que por grupo y nivel profesional se vengán percibiendo en  
 27 el momento de la aplicación.

28  
 29 II. La otra labor en la que nos vamos a centrar es la de la adaptación de la actividad  
 30 formativa al “cambio”.

31  
 32 Vivimos unos tiempos de transformación continua, desde los productos demandados por  
 33 la ciudadanía, pasando por la forma de adquirir los productos, de consumirlos, hasta  
 34 llegar al funcionamiento de los mercados más “elevados” como el financiero, en el que se  
 35 mueve nuestra empresa, y el laboral, en el que nos desenvolvemos nosotros.

36  
 37 La formación debe facilitar la transformación de los recursos humanos de una empresa  
 38 para que sean capaces de adaptarse y seguir desarrollando su actividad en el nuevo  
 39 marco, atendiendo a las nuevas necesidades que el mercado reclama a una entidad  
 40 aseguradora.

41  
 42 Las exigencias son variadas:

43  
 44 **Normativas o legales:** las autoridades, ya sean gubernamentales o sectoriales, dictan  
 45 normas, de obligado cumplimiento, que cada vez exigen más requisitos,  
 46 especialmente de cualificación profesional, para el desarrollo de la actividad  
 47 aseguradora (véase la normativa MIFID ya vigente para la prestación de servicios de  
 48 carácter financiero, o la nueva Ley de Distribución de Seguros y Reaseguros Privados  
 49 que debería entrar en vigor este mismo año).

50  
 51 Nuestra tarea es estar no sólo vigilantes sino también activos sobre cómo, cuándo y  
 52 de qué manera se lleva a cabo esta actividad formativa.

53

1 **Q Tecnológicas:** los fulgurantes avances tecnológicos nos enfrentan al efecto de  
2 digitalización global en casi todas las actividades. De ahí la necesidad de prepararse  
3 para ello, para obtener el mayor provecho y rendimiento de este imparable proceso  
4 disruptivo. La digitalización requiere, en gran medida, adquirir nuevos conocimientos y  
5 mejorar nuestras aptitudes, pero también nos exige adoptar nuevas actitudes, afrontar  
6 las nuevas situaciones con una disposición proactiva, y todo ello requiere una  
7 capacitación que sólo se puede adquirir con una adecuada acción formativa.  
8

9 Por otra parte, esta necesidad de manejar el cambio y controlar las nuevas necesidades que  
10 genera, no sólo nos exige realizar una labor respecto a las acciones a realizar por la  
11 Empresa hacia nosotros, su plantilla, sino que también nos exige que prestemos atención a  
12 nuestra capacitación como representantes de los trabajadores, cara a poder dar atención y  
13 servicio adecuado a las personas a las que representamos, a los problemas que estas  
14 transformaciones del mundo laboral y profesional nos plantean en el día a día, y cara a estar  
15 a la altura necesaria para llevar a buen fin las negociaciones con la dirección de la empresa.  
16 Por tanto, también debemos prestar especial interés en las acciones que hemos de  
17 emprender para dotarnos, todas las delegadas y delegados de esta Sección Sindical, de las  
18 herramientas necesarias para ello, tanto de conocimiento como de habilidades.  
19  
20  
21  
22