

## **IV PLENARIO DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE IBERMUTUA**

MADRID, 30 de MAYO de 2019

### **INTRODUCCIÓN**

Debemos ser plenamente conscientes de que la renovación que vamos a propiciar, está fundamentada en el Reglamento, que se aprueba por el Consejo Federal de CCOO Servicios en cumplimiento de los Estatutos Federales, para garantizar el ejercicio de los derechos estatutarios y la participación de todas las personas afiliadas en la toma de decisiones en su ámbito de encuadramiento.

A lo largo de estos últimos años, hemos desarrollado un trabajo lleno de dificultades, y aún así, nos han permitido avanzar con acierto en el camino del afianzamiento de la defensa de los derechos a quienes representamos, y por qué no decirlo, también a cometer algunos errores, fruto de una gestión distanciada entre las partes implicadas.

Con una perspectiva de futuro, con la voluntad de los que ahora nos presentamos y con la tutela y ayuda de la propia Federación Estatal, pretendemos dar un gran impulso a esta Sección Sindical, propiciado por una coordinación elemental, básica y necesaria, entre esta Sección Sindical y la propia Federación de Servicios.

Partiendo de este punto, y valorando la época de desencuentros anteriormente vividos, que por nuestra parte creemos superada, prioritariamente debemos centrarnos en la creación de una estructura sólida, cuyos esfuerzos deben ir encaminados al crecimiento de nuestra presencia a través de nuestra implantación en todos y cada uno de los territorios, y centros de trabajo, máxime en un periodo de inicio de procesos electorales que, sin duda alguna, va a ser complicado y difícil en todos los casos.

Debemos constituirnos como una organización sindical dinámica, tenaz y constante, que sea capaz de optimizar al máximo todos los recursos de que disponemos para atender las necesidades organizativas y, aquellas otras que nuestros representados nos demanden en cada caso, respondiendo con la mayor celeridad e interés a las preocupaciones que nos transmitan.

Tenemos que mejorar y crecer, consolidarnos como una estructura sindical mayoritaria en Ibermutuamur, y para lograrlo debemos alcanzar dos objetivos fundamentales a nivel individual y colectivo, incrementando nuestra afiliación y creciendo en representación en estas elecciones sindicales.

## **PLAN DE TRABAJO (2019-2022).**

El Plan de Trabajo que aquí se presenta a vuestra consideración, es un plan dinámico y vivo. Por lo que necesita un seguimiento del mismo para valorar el cumplimiento de los objetivos, corregir desviaciones de los mismos y tener en cuenta posibles carencias o nuevas circunstancias que hagan necesaria su inclusión en el plan y formulación de nuevos objetivos.

Por ello se realizarán reuniones de control del plan por parte de Comisión Ejecutiva, de forma ordinaria a nivel anual y extraordinariamente cuando se entienda su necesidad, adoptándose las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados, que serán elevadas a la Federación Estatal para su conocimiento.

## **TUTELA DEL PROCESO DE INTEGRACIÓN**

La reciente fusión de Mutua Gallega e Ibermutuamur, ha supuesto el nacimiento de Ibermutua, con la integración de las plantillas de ambas entidades y en consecuencia se ha asumido el respeto de los compromisos firmados en el Convenio de Fusión, que se irán ejecutando a lo largo del periodo de integración de hasta tres años.

CCOO es el sindicato mayoritario en ambas entidades y por ello debemos liderar el proceso transmitiendo confianza y tranquilidad al conjunto de las plantillas en unos momentos de inquietud e incertidumbre, por ello, debemos aprovechar esta integración para hacer lo propio con nuestras estructuras, trabajando en unidad, aprovechando y reforzando las sinergias derivadas de la integración de las secciones sindicales de las extintas Mutua Gallega e Ibermutuamur, que en un futuro más o menos inmediato se pueda producir.

Nuestra principal misión, será velar por el debido cumplimiento del Convenio de Fusión, en el que se respeten la homologación y convergencia salarial, el mantenimiento de las estructuras de personal sin premeditación de despidos arbitrarios, etc.

## **COMUNICACIÓN**

Hemos seguido el criterio inicialmente establecido de utilización del correo electrónico para emitir prácticamente toda nuestra información, evitando la información impresa y distribuida en papel, salvo en ocasiones excepcionales como son los procesos electorales, aportando nuestro granito de arena para que tengamos un planeta más sostenible.

Debemos incrementar un sistema de información exclusiva y de avance para el conjunto de las personas afiliadas, de igual forma que lo hacemos con nuestros Delegados y Delegadas, dando así un valor añadido a la afiliación y a nuestros representantes en cada uno de los centros.

En colaboración y con la ayuda de la Federación de Servicios, nos proponemos poner en marcha en su página web, de una dirección propia de esta Sección Sindical, con toda la información más relevante de nuestro propio entorno laboral, así como del sector al que pertenecemos.

No debemos dejar olvidado el espacio de divulgación que nos permite nuestro propio "Portal del Empleado" donde disponemos de un enlace en el que colgamos la información en distintos formatos, sin despreciar el uso del teléfono como elemento rápido en la comunicación verbal, sobre todo en aquellas circunstancias donde se hace precisa una rápida intervención.

## **AFILIACIÓN**

La afiliación en nuestro caso, sigue siendo escasa, aunque se mantiene en unas cotas de semejanza con la mayoría de las entidades del sector. Sabemos que las plantillas de este sector no son tradicionalmente proactivas en este sentido, al contrario de lo que ocurre en el sector de seguros o banca. No obstante, debemos seguir considerando la afiliación como una de nuestras asignaturas pendientes.

Nos proponemos como objetivo para este periodo, incrementar el porcentaje de afiliación a CC.OO., marcándonos como referencia un incremento de al menos un 15 % con respecto al total de la plantilla.

## **ELECCIONES**

El balance de representación de nuestras siglas ha sido positivo. En los últimos procesos electorales realizados hace cuatro años, nuestro Sindicato aumentó sensiblemente el porcentaje de representación, pasando a ser el sindicato mayoritario a nivel nacional en Ibermutua y desbancando la hegemonía de UGT.

Obtuvimos omnipresencia en Comités de Empresa de centros importantes como Sevilla o Granada, y obtuvimos superioridad de representantes en otros grandes como Murcia, Málaga, Valencia o Madrid, sin obviar la obtención de nuevos Delegados en centros donde no teníamos presencia como Córdoba, Albacete, Zamora, Burgos o Toledo.

Este año abordamos de nuevo la apertura de los procesos electorales en la mayoría de los centros, es pues, un año de trabajo y máxima dedicación. Debemos coordinar nuestros esfuerzos junto con el propio Sindicato, tanto a nivel estatal como territorial, para avanzar o al menos seguir manteniendo nuestro nivel de representación actual, aunque desde luego otras opciones sindicales nos lo van a poner ciertamente difícil y complicado.

El primer proceso electoral, concluido el pasado día 1 de abril, ha sido Zamora, donde hemos renovado a nuestra Delegada en ese centro.

## **ORGANIZACIÓN**

A finales de este mismo año, tenemos la intención de volver a promover un nuevo Plenario de Delegados, tal y como hicimos en el año 2017, en una comparecencia de dos jornadas.

Consideramos que es una fórmula muy válida para “ponernos cara” y fomentar una interrelación personal, laboral y sindical, además de una puesta en común de criterios, objetos, y problemáticas con todos nuestros Delegados y Delegadas, eliminando la barrera de la distancia y creando vínculos de acercamiento y apoyo entre todos nosotros.

Hemos de potenciar las visitas a los centros, respaldando a nuestros Delegados y Delegadas que han de seguir siendo el punto de referencia de sus plantillas, para canalizar sus propuestas, consultas y reclamaciones. Debemos hacernos más visibles, por ello elaboraremos un Plan de Visitas, de tal forma que cada centro sea visitado, como mínimo una vez al año. Aquí tiene especial importancia la figura del Coordinador Territorial, que deberá ser respaldado con la presencia de la propia Secretaría General o algún miembro de la Comisión Ejecutiva.

## **FORMACIÓN**

Estamos participando de forma activa en la definición y elaboración de los planes de formación, porque entendemos la formación como un elemento estratégico para la estabilidad y defensa de nuestros puestos de trabajo, además de ser un necesario apoyo para el desarrollo personal y profesional.

Nuestro propósito no es otro que fomentar la formación en todas sus vertientes, tanto la relacionada directamente con su puesto de trabajo en lo relativo a perfeccionamiento y reciclaje, como aquella otra que le permita ampliar los conocimientos y le posibilite el acceso a nuevas áreas o funciones de más relevancia.

La apuesta firme de Ibermutua por digitalizar los procesos en distintos aspectos y puestos, nos debe llevar a anticiparnos a este gran cambio en la organización del trabajo.

La exigencia de formación y reciclaje de la plantilla son elementos clave y muy necesarios para garantizar la empleabilidad de la plantilla en un proceso que no tendrá vuelta atrás, como es la digitalización del mundo del trabajo. Necesitaremos estar al día ante una nueva forma de organización del trabajo de tal forma que permita conjugar el empleo y las necesidades de nuestras empresas y trabajadores asociados, que nos van a requerir cada vez mayor demanda de especialización y exigencia.

## **MUJER E IGUALDAD**

En diciembre de 2017 pusimos en conocimiento de la Dirección General de Ibermutua nuestra total oposición para adherirnos a la solicitud de renovación del distintivo DIE de Igualdad, otorgado por el Ministerio unos años antes, esgrimiendo la falta de interés y compromiso por actualizar el mismo, y previniendo sobre la presentación de una denuncia formal ante los organismos competentes, el Instituto de la Mujer y el propio Ministerio.

Tan solo unos días después se convocó una reunión que activó de forma inmediata la contratación de una consultoría externa y la elaboración sería del II Plan de Igualdad, en el que participó la Sección Sindical de forma muy activa con el trabajo y empeño de dos componentes de la misma.

A fecha actual, podemos decir que esa actuación previa, ha facilitado que se refuercen las actuaciones para la implantación de las medidas y acciones recogidas en el II Plan de Igualdad, con la finalidad de reducir las desigualdades existentes; apoyar medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral así como la corresponsabilidad; prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran una especial protección como son las víctimas de violencia de género o la prevención de situaciones de acoso; incrementar la concienciación de la igualdad en su más amplio espectro entre el colectivo; implementar medidas de conciliación con el uso de nuevas tecnologías; etc.

Fruto de ese trabajo conjunto de la Comisión de Igualdad en la que hemos participado con ímpetu, se ha elaborado la Guía de Conciliación recientemente publicada, la Guía de Derechos de las Trabajadoras de Ibermutua Víctimas de Violencia de Género, la creación de la Unidad de Apoyo Especializada a estas víctimas, el Acuerdo del Teletrabajo; etc.

Sin embargo, queda mucho camino por recorrer en este sentido. Estamos volcados en adaptar el programa formativo necesario que se recoge en el Plan y que supondrá la participación de toda la plantilla y en temas muy concretos.

## **PREVENCIÓN Y SEGURIDAD**

También en este apartado hemos sido reiterativos en la exposición de deficiencias y en la necesidad de adopción de nuevas y más adecuadas medidas en materia de seguridad y salud.

En el seno del Comité Estatal, los tres representantes de CC.OO., han sido contundentes y, como en el anterior apartado, hemos prevenido a la Dirección de la Empresa de denuncias por incumplimientos e irregularidades. Gracias a ello, se contrató una consultoría externa para volver a realizar una evaluación de los riesgos psicosociales, ya que la anterior estaba totalmente desfasada y no reflejaba la realidad actual del nivel de demanda en los puestos de trabajo.

Es ahora cuando hemos de procurar que el resultado evidenciado en esa nueva evaluación de riesgos psicosociales, se lleven a la práctica para corregir aquellos aspectos que puedan concurrir en manifestaciones lesivas para la salud de los empleados.

También y a iniciativa nuestra se evidenció la existencia, cada día más, de conflictos y agresiones por parte de usuarios hacia nuestro personal. Fuimos categóricos al exigir que este tipo de situaciones se reflejasen como accidentes de trabajo y se prestase la ayuda necesaria médica, psicológica y jurídica a quién pudiese padecerlo. Como consecuencia de ello, se creó un registro de casos, se confeccionó un procedimiento y una guía para atender estas situaciones.

A nivel territorial de centros, en los Comités de Seguridad y Salud, los Delegados de Prevención de CC.OO., han trabajado en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de sus compañeros y, en algún caso, han cursado denuncias a la Inspección de Trabajo por incumplimientos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

## **NEGOCIACIÓN**

Nadie es desconocedor de la situación en la que vivimos los trabajadores y trabajadoras del sector desde hace una década. Diferentes Gobiernos han aplicado los mismos recortes y congelaciones salariales que al personal del sector público, con una apreciable pérdida de poder adquisitivo.

Un sector que vuelve a sumergirse en procesos de concentración, al que ahora se suman dos grandes alianzas van a transformar el panorama del sector de las mutuas del trabajo. Cinco de las seis principales entidades colaboradoras de la Seguridad Social han decidido constituirse en sendas plataformas, por un lado, Mutua Universal, Fremap y Solimat y, por otro, Asepeyo, Fraternidad y MC Mutual.

Pero por encima de ello, conviene resaltar las dificultades a la hora de negociación. No se puede negociar nada que no haya sido visto y aprobado por los órganos de tutela. La célebre Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva para los entes públicos, la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Mº de Hacienda, son nuestros principales detractores en este sentido. En realidad nos han usurpado la libre capacidad de negociación en el marco de las respectivas mutuas.

Durante estos últimos años, y dentro del estrecho margen de acción, hemos trabajado para conseguir consolidar y desarrollar acuerdos en orden interno que, en algún caso, han mejorado las condiciones recogidas en el Convenio Colectivo de Ibermutua 2009-2011 y que en otros casos, han posibilitado el acceso a las jubilaciones parciales con contrato de relevo, de muchos de nuestros compañeros.

Uno de los aspectos que necesitamos para ser eficientes en la defensa de los intereses a quienes representamos, es nuestra interlocución con la Dirección. Hemos trabajado para tener una relación fluida a todos los niveles que, no exenta de desencuentros, nos ha servido para dar soluciones a los problemas que se han ido presentando en el transcurso del tiempo.

En esta aspecto, debemos insistir y continuar propiciando la firma de acuerdos o pactos que mejoren las actuales condiciones de los trabajadores y trabajadoras de Ibermutua, aún queda recorrido por el que avanzar.

Este no es el informe de la Secretaría General, es en realidad vuestro informe. Todos y cada uno de vosotros, habéis sido partícipes del trabajo realizado. Habéis sido los ojos, los oídos y la voz de nuestra Sección Sindical en cada uno de los centros de trabajo de Ibermutua.

Queda mucho trabajo por hacer.

Unamos nuestra capacidad, nuestra fortaleza y nuestro entender, para conseguirlo.