

II CONGRESO ORDINARIO
SECCIÓN SINDICAL UGTIMAPFRE

- INFORME DE GESTIÓN -

10 de Junio de 2015

ORGANIZACIÓN

Tras el congreso constituyente de nuestra Sección sindical en enero de 2010, hemos abierto una etapa de consolidación de nuestra estructura y organización.

Actualmente, se puede decir que ya constituimos una sección sindical madura, ajustada a los estatutos de UGT y con todos los órganos (Ejecutiva, Comité Estatal, Secciones territoriales,...) plenamente operativos, en una estructura que funciona y no se limita al aspecto formal, y que, a falta del requisito de número de afiliados, modificado en el último congreso de FeS-UGT, cumple con los requisitos exigibles a una organización de nuestras características.

Al subir el criterio de número de afiliados a un mínimo de 300 para ser considerada como sección sindical orgánica, hemos pasado a ser sección tutelada, suponiendo ello pérdida de autonomía y de representación en los órganos de la Federación, a los cuales seguimos acudiendo pero ya sólo en calidad de invitados.

Se ha gestionado la Bolsa de horas ajustando las necesidades de los delegados y delegadas a fin de permitirles una adecuada gestión sindical y de formación, atendiendo también a las necesidades de concentración de horas y liberaciones para el funcionamiento de nuestra estructura sindical, incluso tras el recorte de horas que supuso el último proceso electoral.

Hemos incrementado el equipo humano que colabora en las tareas cotidianas de la Sección Sindical Estatal tanto por liberaciones como por la vuelta al trabajo de la Sección de Javier Perea, que se encontraba al servicio del Sector Estatal, y que se puso al frente del área de Comunicación, donde siempre habíamos tenido problemas, y en el que se ha conseguido establecer unas líneas de conexión con plantilla, afiliados y delegados que eran nuestra gran asignatura pendiente.

También se ha seguido incrementando el apoyo a la Federación, tanto en los territorios como en Madrid, en la medida de nuestras posibilidades. Cabe destacar el esfuerzo en este apoyo a la Federación de Alejandro Prieto, Elena de Diego, Jose Ramón Ferrer, José Flores, Borja Martín, Alejandro Mondelo, Rubén Martín, María Renuncio, Antonio Ramón y Juan Carlos Álvarez Tardón, actualmente de excedencia en MAPFRE, pero que mantiene su colaboración con la Federación de Castilla y León.

En éste último período, desde el último Comité Estatal, se han constituido también las Secciones Sindicales Territoriales de Canarias y Andalucía, y lamentablemente, algunas bajas por prejubilación en Murcia han impedido que se haya podido renovar su Sección a tiempo para su participación en este Congreso.

En el aspecto de elecciones, se han presentado más candidaturas y en general se han obtenido buenos resultados, alcanzando una representatividad del 25,58% actualmente, con 110 delegados/as.

Hemos seguido con la venta de lotería de navidad, con la doble finalidad de obtener una fuente de ingresos complementaria, que en el ejercicio 2014 ha sido nuestro único ingreso por el retraso en la firma del acuerdo de Derechos Sindicales, lo que nos privó de aportación económica por parte de la empresa en ese ejercicio.

Hay que reseñar que ya no contamos con los ingresos por nuestra intervención en la Comisión de Prestaciones Especiales de Fremap, aunque continuamos participando en ella, ni con ingresos procedentes de la Federación, al dejar de ser Sección Sindical orgánica, por lo que actualmente nuestros ingresos se reducen a la dotación económica de la empresa y la venta de lotería.

Con todo ello, mantenemos una situación económica estable debido a la prudencia en nuestros gastos, como se ha reconocido en la auditoria que nos ha realizado la Federación a través de la Comisión de Control económico, donde sólo se nos ha requerido subsanar aspectos formales.



COMUNICACIÓN

Responsable: JAVIER PEREA

Equipo: Arancha Algarra, Julia Polonio y María Renuncio

Tras las pasadas elecciones del 2013, este departamento se puso una serie de objetivos a cumplir antes del II Congreso de la Sección Sindical Estatal. Principalmente eran los siguientes:

1. Definir una política de comunicación a través de los distintos ámbitos de actuación y vías de distribución, aprovechando las nuevas tecnologías, para poder llegar rápidamente a los destinatarios, así como, más eficientemente.
2. Tratar de despertar el interés de la plantilla de MAPFRE Grupo Asegurador (en adelante MAPFRE), hacia la información que distribuimos y hacia nuestro trabajo.

En ambos casos se entiende dirigido al ámbito Interno de la Sección Sindical (incluyendo a los Afiliad@s y Delegad@s), así como al Externo (plantilla de MAPFRE, RRLL, Sindicato...)

Para lograr estos objetivos, se creó un equipo compuesto por Javier Perea (coordinador), Julia Polonio, María Renuncio y Arancha Algarra.

En el análisis inicial de la situación, se detectaron los siguientes problemas:

- Limitación del número de correos masivos que desde nuestra Sección Sindical, podemos enviar al mes. Actualmente 3.
- Escaso interés que despierta entre la plantilla los correos que llegan desde las Secciones Sindicales, llegando incluso a descartarse directamente sin abrirse siquiera.
- Falta de efectividad en las comunicaciones entre nosotros (Ejecutiva Estatal y Territoriales, Colaboradores) y el resto de la plantilla (Delegados, Afiliados, Simpatizantes, etc.). El boca a boca ("charlas de café", etc.) es importante, pero de un reducido alcance y eficacia.
- Diversificación de los responsables ante las noticias o contenidos sobre los que informar, siendo tardía la publicación de acontecimientos de cualquier índole.
- Alcance limitado de nuestra actuación, bien sea por la distancia con algunos ámbitos, o bien por poca disposición.

Una vez identificados, se decidió realizar un plan de acción para alcanzar los objetivos fijados, solventando la problemática existente. En el mismo se fijaron una serie de actuaciones a seguir e implementar, las cuales detallamos a continuación, junto con el estado actual de las mismas:

1. Establecer los Criterios de Selección de la información a distribuir, así como las fuentes

Se establece que las noticias a las que vamos a dar cobertura serán de carácter Laboral, Sindical, Social y Política, y cualquier otra que, por su relevancia o por el momento, sea de interés general.

Las fuentes de las que obtener la información para su distribución, en la actualidad, son:

- Comunicaciones y Webs de las distintas Federaciones (Estatal y Territoriales)
- Comunicaciones y Webs de otros estamentos de la organización (Escuela Julián Besteiro, Ligüerre de Cinca, etc.)
- Medios de comunicación electrónicos



2. Definir y establecer los **estándares** de confección de comunicados y noticias y el establecimiento de políticas de **distribución**

En la actualidad se ha estandarizado todos los folletos (dípticos, trípticos, ...), documentación (comunicados), envíos electrónicos (correos), Redes Sociales (Facebook, Twitter, Google+, Youtube...), y la página Web, manteniendo en todos los casos un formato homogéneo, en la medida que las Redes Sociales lo permiten.

3. Estudiar las distintas posibilidades para poder **compartir la información**, cuando menos, entre los miembros del despacho, con posibilidad de hacerlo extensivo a otros.

A este respecto, se está aprovechando la capacidad de almacenamiento que nos ofrece la cuenta de Gmail (Google Drive), para disponer de un espacio común de intercambio de información, en donde guardamos información relativa a normativa laboral (RD, leyes, Convenios, etc.), y a datos sobre afiliados y delegados, la cual está debidamente protegida con claves de acceso.

A finales de 2013 se realizó una reunión con la DISMA, para que nos facilitaran un espacio dentro de la red de la empresa, pero a día de hoy, seguimos sin respuesta a este respecto, pese a que en la Negociación del Convenio y de los derechos sindicales volvimos a sacar el tema.

4. Fomentar la comunicación de nuestras actuaciones a través de las **Redes Sociales**.

Además de usar las Redes Sociales para difundir noticias y eventos de actualidad, hemos querido usarlo para lograr mayor difusión de nuestra actividad sindical, por lo que se abrieron cuentas en las más usadas para aumentar nuestra presencia y alcance.

Al inicio del período contábamos con cuenta sólo en Facebook, y en 2013 se crearon cuentas en Twitter, Google+ y YouTube. Además, para poder gestionar mejor las publicaciones en estas cuentas, abrimos cuenta en HootSuite, gestor de Redes Sociales que permite unificar y programar publicaciones en múltiples Redes Sociales.

Al integrar en nuestra web el acceso a estas Redes, junto con la coordinación a la hora de publicar noticias en nuestro portal y trasladarlo a las Redes, aumentó notablemente el tráfico en nuestros canales y en la web.

5. Fomentar el uso de la **videoconferencia**

En la actualidad, se están realizando de forma habitual multiconferencias telefónicas entre la Ejecutiva de la Sección Sindical y otros miembros de la Sección, y cuando ha sido necesario (p.ej. durante la negociación del Convenio), se ha realizado Videoconferencias entre los miembros de la Ejecutiva, Secretarios Generales de las Secciones Sindicales Territoriales y los delegados que se ha creído oportuno.

Esto ha reducido los gastos en traslados, así como nos ha permitido ser más ágiles de cara a la toma de decisiones y actuaciones.

A continuación os trasladamos unos cuantos datos de nuestra actividad durante el período que llevamos trabajando en este proyecto, unos dos años aproximadamente:

- Se han realizado 6 modelos distintos de dípticos, en colaboración con las áreas de Afiliación y Elecciones:



- Afiliación: 2 modelos, en función de las campañas de afiliación realizadas en 2014 y 2015, adaptables a cada territorio y circunstancia concreta de los centros en donde se distribuye.
 - Elecciones: 4 modelos para visitas de distinta índole (informativa, captación, elecciones...), igualmente adaptables a cada territorio y circunstancia. Se da el caso que de estos cuatro modelos, debido a su adaptabilidad, han surgido posteriormente más de 20 dípticos distintos.
- Se han enviado más de 200 correos¹ desde la cuenta de correo de la Sección Sindical, siendo unos 70 a toda la plantilla y el resto comunicaciones para afiliados y delegados (cursos, información específica para afiliados/delegados, etc.)
 - Se han contestado más de 150 consultas desde los correos de la Sección, tanto el de MAPFRE, como el de Gmail, siendo en este último dónde mayor número se reciben en la actualidad.
 - En lo relativo a Redes Sociales, se ha replicado en todas ellas la información que queremos trasladar, aumentando el seguimiento de nuestros perfiles hasta los 185 seguidores de Facebook, 24.186 visitas en G+, 79 seguidores en Twitter, etc., procediendo una gran cantidad de visitas rebotadas desde nuestra web.
 - Sobre la Web, indicar que habitualmente tenemos una media de 55 visitas diarias, con una duración media en torno a 40 segundos. Cabe destacar la afluencia elevada de visitas en época de Negociación, en dónde se alcanzaban picos inusuales los días que se publicaban los comunicados, llegándose a superar las 2.500 visitas, con medias superiores al minuto de duración.

Por último, incidir en la importancia que tiene que informemos a los Delegados y Afiliados de todas las comisiones de trabajo, negociaciones, etc.. Para ello es imprescindible que los que acudáis a alguna reunión con la Empresa, realicéis un pequeño resumen de la misma y nos lo remitáis, para poderse lo trasladar.

¹Hay que destacar que en Enero de 2014 tuvimos que vaciar drásticamente la cuenta de correo de la Sección Sindical en Mapfre, dado que nos pusieron un límite tan reducido de capacidad que provocó que se nos bloqueara la cuenta, motivo por el cual los datos anteriores a dicha fecha son estimados.



ADMINISTRACIÓN

Responsable: RUBÉN MARTÍN
Equipo: Javier Perea y Marta González

Tras las elecciones del 2013, desde el departamento de Administración hemos conseguido los siguientes objetivos:

ARCHIVOS: Organizar los archivos físicos del despacho, empezando por el de material de oficina, los archivos históricos de la Sección, la documentación generada por nuestra participación en las diferentes Comisiones derivadas del Convenio, hasta organizar la contabilidad por año y mes (documentación que nos manda Antonio).

ORDENADORES: En todos los ordenadores del despacho se hizo una limpieza exhaustiva de archivos por parte de cada usuario, manteniendo así los ordenadores limpios y más o menos ágiles y revisando qué documentación sería útil. Además, y como se ha comentado en el informe de Comunicación, se mantuvieron reuniones con la DISMA para intentar revisar nuestros permisos y procedimientos manteniendo las normas de seguridad de la información de MAPFRE.

CALENDARIO: Se creó un calendario sincronizado en común para anotar todas las reuniones, cursos, visitas, etc. que tenemos y así poder organizarnos la semana y el mes, compartido por todos a través de la cuenta de Gmail.

CONTABILIDAD: Desde Administración se ha estado llevando la contabilidad y el pago de todos los movimientos de Madrid, es decir, todos aquellos gastos que se han reembolsado desde aquí, no desde Zaragoza. Esos apuntes se pasan después a Antonio, que es el responsable de su centralización y contabilización.

Como ya hemos informado, en la auditoria que tuvimos a finales de abril de 2015, en la que salió todo bien, tomamos nota de unos puntos que teníamos que mejorar y que a día de hoy ya se están llevando a cabo:

- Uno se refiere al registro de la contabilidad, en el que hemos conseguido gracias a Javier que podamos filtrar los gastos por secretaria y acción, información de gestión necesaria para la Sección.
- Además, los gastos de teléfono (de acuerdo con las instrucciones que Antonio Ramón ha enviado por email), se están pagando a quienes corresponde, desde que comenzó el año 2015, trimestralmente y aportando la factura que justifique dicho gasto.
- Otro punto que estamos estudiando y revisando es la posibilidad de restringir al máximo posible el uso de vehículo propio, dado que no se nos permite pagar el kilometraje a más de 0,19€/Km. Por recientes estudios en la negociación colectiva en MAPFRE, sabemos que esa compensación no es suficiente, por lo que estamos estudiando varios presupuestos para realizar las visitas a nuestros compañeros en MAPFRE con un coche de alquiler.
- También, como nos indicaron en la Auditoria, se ha elaborado el presupuesto anual, que hasta ahora no hacíamos por desconocimiento de su necesidad, dado que hasta el momento funcionábamos con planificación de actuaciones en las distintas campañas anuales.
- Otro de los puntos es asesorarnos en la Federación sobre la conveniencia de adquirir una licencia para un programa de contabilidad, para así llevar a cabo los requerimientos de la Comisión de Control. Queda pendiente de valoración.



BASE DE DATOS (BBDD): A lo largo de 2013 y 2014 se ha llevado a cabo la creación de una BBDD unificada, que proporcione una información de gestión muy ágil y útil para diversos aspectos de nuestra actividad, como, por ejemplo, para que en un futuro nos facilite el trabajo en las elecciones.

A día de hoy contamos con un registro de 940 anotaciones: estas se componen de delegados (titulares y suplentes) tanto de UGT como de CCOO, contactos afines a UGT (consultas), afiliados (altas y bajas), consultas que nos hacen en las visitas y conseguimos su nombre, etc.

Para poder alimentar y fomentar bien esta BBDD es importante que, en la medida de lo posible, se pase nota al departamento de Administración sobre cualquier persona que contacte con UGT|MAPFRE, sea a nivel territorial o estatal, para que se lleve a cabo su registro, así como las hojas de afiliación, actas de las asambleas o certificados de las secciones territoriales donde figuren los miembros elegidos al Congreso y Comité de la Sección Estatal, así como los miembros de las respectivas ejecutivas, e incluso los despidos de los que nos vayamos enterando.

Tenemos que tener claro que desde este grupo de Administración se gestiona las actuaciones de todos los miembros de la SS Estatal de UGT|MAPFRE, y que debe tener una copia de cualquier documento que afecte a esta Sección, sean hojas de afiliación, Actas o repartos que se hagan en los distintos territorios. De esta manera podremos ayudar en cualquier momento a los Territorios cuando así se requiera.

Ampliando la información anterior, en la BBDD tenemos constancia de:

- 209 afiliados en todo el territorio español
- 110 Delegados titulares de y 137 suplentes.
- 226 simpatizantes de UGT|MAPFRE (sean consultas u otras)

Y la representación sindical en MAPFRE, del total de 430, es la siguiente:

- 295 CCOO
- 110 UGT
- 10 ELA-STV
- 11 CEIM
- 3 Independientes
- 1 LAB



AFILIACIÓN

Responsable: MARIA RENUNCIO
Equipo: Javier Perea y Rubén Martín

Tras la revisión y la realización de una nueva base de datos hecha por Rubén Martín, concluimos respecto a los afiliad@s que el cálculo total es de 209 repartidos en toda España. En dicho cálculo hemos encontrado diferencias entre los datos facilitados por el sector estatal y nuestros datos. Para corregir este desfase hemos solicitado a todas las secciones sindicales territoriales de MAPFRE la copia de las hojas de afiliación.

Consideramos imprescindible que las Secciones Sindicales Territoriales remitan a la Sección Sindical periódicamente (ej.: cada 6 meses) relación de afiliad@s actualizada con las respectivas Federaciones Territoriales. Igualmente, cuando se produzcan, el envío de una copia de la hoja de afiliación para las nuevas altas.

Desde el inicio del proyecto en junio de 2013, hemos conseguido 30 afiliad@s nuevos. Teniendo en cuenta la tendencia en el sector de la pérdida de afiliad@s, lo valoramos como un resultado positivo aunque también lejano al objetivo marcado de superar los 300 afiliad@s a lo largo de este año, para lograr ser Sección Sindical Orgánica conforme a los Estatutos Federales y potenciar nuestra presencia de afiliad@s en MAPFRE.

Al margen de esto, consideramos que estamos cumpliendo con los objetivos de fidelización y modificación de la visión de los empleados de MAPFRE respecto a UGT, aunque aún tenemos mucho trabajo evitando que nuestros afiliad@s se den de baja, como ha ocurrido este año en el caso de 4 trabajadores.

En el trabajo de **fidelización**, se realizó una encuesta en 2014 dirigida a los afiliad@s para concretar cuáles eran los principales beneficios que esperaban de la afiliación. Aunque se obtuvo poca participación, las coincidencias fueron:

1. Las razones por las que se afilian los empleados de MAPFRE pasan desde un amig@ que les motiva, ideología o la necesidad de información en derechos laborales.
2. Como servicio más importante se considera el asesoramiento en materia de derechos laborales.
3. Los descuentos y promociones son considerados como un valor añadido y se centran en los aplicados en los cines, vacaciones y culturales. Hemos contactado para conseguir nuevos descuentos con Parques Reunidos, Apartamentos rurales Cuatro Canchales, King's Training....en total 43 empresas con diferentes servicios.
4. Las carencias detectadas son la falta de información y la poca transparencia de los liberados.
5. Finalmente lo que mejorarían es fundamentalmente la comunicación y transparencia sobre las que ya estamos actuando en base a los diferentes comunicados enviados por parte de la Sección Sindical Estatal a lo largo de 2014 principalmente.

También se hizo un análisis de nuestra afiliación, constatando casos tan especiales como el de un afiliado, (Roberto M.), por su continuidad en el apoyo a UGT a lo largo de 30 años, y al que hicimos entrega de un detalle por parte de la Sección Estatal nombrándole "Afiliado de Oro".

Tras la aplicación de las nuevas políticas de comunicación, con los diversos comunicados enviados a la plantilla, tanto de información general como propia del convenio colectivo por parte de **UGT | MAPFRE**, entendemos interesante la realización de nuevo de esta encuesta para determinar si hay variación en las respuestas y si se consideran efectivos estos cambios.



Queda pendiente la elaboración de “píldoras informativas” con la evolución de la negociación colectiva dentro de MAPFRE para explicar a tod@s los trabajadores el proceso que se ha llevado a cabo a lo largo de los años en que UGT ha formado parte de la RLT.

Modificamos y actualizamos la hoja de afiliación con la inclusión de la Orden de domiciliación de adeudo directo SEPA B2B.

En la campaña de afiliación que se componía de tres fases, y que se ha llevado a cabo a lo largo de 2014-2015, hemos realizado varios cambios a lo planteado en un principio para adaptarla a las diferentes circunstancias que nos hemos encontrado, buscando la misma respuesta para favorecer el proceso de afiliación.

La comparativa de condiciones laborales fue sustituida por diversos comunicados sobre la negociación del convenio MAPFRE.

La campaña de “venta” se realizó por mediación de powerpoint y video sobre la necesidad de estar afiliado, asemejándolo con un seguro laboral ya que entendíamos que esto tendría más repercusión ante el perfil del emplead@ de MAPFRE.

Por último se revisó y modificó el díptico de afiliación ya elaborado y se hizo un reparto a nivel estatal.

En la **Comunidad de Madrid** el reparto de este documento se realizó a lo largo del mes de Mayo de 2014, en el que se visitó:

- ⇒ Subcentrales: Llodio, Majadahonda, Luchana, Aravaca, Claudio Coello, Paseo Recoletos, Sor Ángela de la Cruz y General Perón.
- ⇒ Oficina directa provincia: Pozuelo, Majadahonda, Las Rozas, Alcobendas, San Sebastián de los Reyes, Colmenar Viejo, Collado Villalba, Alcorcón, Leganés, Móstoles, Getafe, Fuenlabrada, Parla, Valdemoro, Aranjuez, Coslada, San Fernando de Henares, Torrejón de Ardoz, Alcalá de Henares
- ⇒ Oficina directa capital: 14 oficinas en total.

También hemos iniciado a finales de 2014 el reparto en **Castilla La Mancha** con visitas a Guadalajara capital, en la que existen dos centros. En enero realizamos la entrega en Toledo, ciudad donde también existen dos centros, Illescas, Torrijos, y dos centros más en Talavera de la Reina y Quintanar de la Orden. Las próximas visitas, ya organizadas, serán en las provincias de Cuenca, Albacete y Ciudad Real.

En cuanto a otros territorios, se ha realizado la campaña en Marzo en **Barcelona** en Torre MAPFRE, en Abril en **Valladolid**, en Mayo en **Asturias** y en **Gaicia**. A lo largo del mes de Noviembre se repartirá en parte de Andalucía (Cádiz, Granada, Sevilla, Jaén y Córdoba).

La recepción del documento en general ha sido buena y han mostrado interés en su contenido.

Hemos elaborando un nuevo díptico para volver a iniciar la campaña en 2015 que recuerda las acciones realizadas por la sección en el último año y recuerda el respaldo de las leyes a nuestro trabajo de representación sindical junto con la transparencia de nuestras cuentas.



IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Responsable: ARANCHA ALGARRA
Equipo: Julia Polonio y Marta González

INTRODUCCIÓN

Partiendo de los 8 ejes fundamentales sobre los que se asienta el Plan de Igualdad de MAPFRE, en este área se ha trabajado todo lo relacionado con dichos ejes, además de la asistencia a las correspondientes reuniones de la Comisión de Igualdad.

Dichos ejes son:

- Acceso al empleo, selección interna y externa.
- Promoción
- Retribución
- Formación
- Comunicación
- Conciliación de la vida laboral y personal/familiar
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Evaluación y seguimiento

CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS FIJADOS

Los **objetivos generales** establecidos:

- Seguimiento y evaluación de Plan de Igualdad de MAPFRE.
- Sensibilizar en materia de Igualdad y conciliación a la plantilla de MAPFRE.
- Informar a la plantilla de lo que vaya ocurriendo en el foro de la Comisión de Igualdad.
- Perseguir y vigilar a la empresa para que haga efectivo el cumplimiento de todos los objetivos y acciones del Plan de Igualdad.
- Elaboración de la plataforma de negociación del II Plan de Igualdad de MAPFRE.

Todos estos objetivos se han cumplido.

En cuanto al II Plan de Igualdad de MAPFRE, como se informa más adelante, ha resultado imposible su firma, entre otras razones, porque no contenía las medidas correctoras necesarias propias de un Plan de Igualdad.

En lo que se refiere a nuestro objetivo de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad y conciliación, vamos a seguir trabajando en ello basándonos en el concepto de corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

NEGOCIACIÓN II PLAN DE IGUALDAD

Nuestros objetivos específicos relacionados con la negociación del segundo Plan de Igualdad en MAPFRE iban dirigidos a incluir nuevas medidas encaminadas a la **corresponsabilidad de hombres y mujeres**, tales como la ampliación del permiso de paternidad, permisos para exámenes prenatales y preparación al parto para los padres, implantación de una guardería, así como a poder reforzar las áreas de comunicación, formación y promoción con nuevas medidas que impulsasen la **igualdad efectiva entre**



hombres y mujeres dentro de MAPFRE. Sin embargo, la empresa no aceptó prácticamente ninguna de nuestras propuestas, salvo la relacionada con la posibilidad de acogerse a una jornada intensiva a partir de la semana 34 de gestación que se acerca, más o menos, a una de ellas.

Por estos motivos y tras las conversaciones mantenidas con la Secretaría de Igualdad de la Federación, que tampoco consideraban el nuevo Plan viable para su firma, acabamos no apoyando este segundo Plan de Igualdad y, por tanto, no firmándolo.

A pesar de la no firma de la Sección Sindical de **UGTIMAPFRE** de este II Plan de Igualdad, la Sección Sindical de CCOO si lo firmó. En este punto de no apoyo al Plan por nuestra parte hay que mencionar que seguiremos participando en las diferentes reuniones de la Comisión de Igualdad constituida el pasado 24 de marzo de 2015.

Uno de los puntos fundamentales tratados en esa primera reunión fue el de la renovación del sello de **Empresa Familiarmente Responsable (EFR)** que supone un cambio más exigente en la norma. De modo que uno de los objetivos que MAPFRE debe cumplir es la “realización de un estudio en profundidad para determinar si existe brecha salarial injustificada entre hombres y mujeres y, en su caso, establecer un plan de acción para reducirla”.

Paralelamente hemos acudido a un taller denominado “Herramientas para combatir la brecha salarial”, proveniente de un proyecto suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia, el Principado de Liechtenstein y España con el objetivo de incrementar el número de convenios y planes de igualdad que contengan medidas dirigidas a reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres. Relacionado con ello desde la Sección Sindical de **UGTIMAPFRE** queremos trabajar con una de las herramientas, denominada **indicador ponderado de igualdad salarial**, que nos va a permitir, con un catálogo de índices y variables, la identificación de factores que influyen en la brecha salarial.



VISITAS Y PROCESOS ELECTORALES

Responsable: JULIA POLONIO

Equipo: Rubén Martín, Arancha Algarra y María Renuncio

Este grupo se encarga de la coordinación de las vistas a nuestros centros de trabajo en MAPFRE y de los procesos electorales; se ocupa de los procesos en elecciones generales y parciales, tanto del proceso en si como de la posibilidad de producirse.

En las pasadas elecciones generales en Mayo de 2013 obtuvimos 102 delegados y delegadas de UGT, esto suponía un 24,3% de representatividad.

En el verano de 2013, pasadas las elecciones, se creó este grupo de trabajo, ocupándose en primer lugar de la construcción de diversas herramientas de apoyo para las visitas y los procesos electorales. Aprendimos mucho realizando encuestas a los compañeros en los distintos territorios para conocer cómo trabajan, dónde ponían el acento... Hicimos una puesta en común y aprovechamos sinergias. Con toda esa información se elaboró un proyecto, seguido de un manual de visitas, un protocolo para unificar actuaciones y herramientas, que también resultaba muy útil como material de apoyo a las nuevas incorporaciones.

A partir de Septiembre de 2013 teníamos un calendario en marcha, cuyo objetivo principal es el "crecimiento continuo" a través de la visita permanente de nuestros centros de trabajo y un seguimiento de cerca de cada proceso de elecciones parciales, por pequeño que fuese.

Durante 2014, nuestra atención giraba en torno a la negociación de convenio: se realizaron visitas con una hoja de sugerencias para que los compañeros y compañeras hicieran aportaciones para la elaboración de nuestra plataforma. Repartimos en todos los territorios donde visitamos, analizamos las propuestas de los compañeros para, en la medida de lo posible, incluirlas en nuestra plataforma.

Lamentablemente, tras la negociación, no pudimos seguir visitando, como estaba previsto, por falta de dotación económica, ya que el acuerdo de derechos sindicales, de donde emana nuestra dotación, finalizaba en Diciembre de 2013, por lo que hasta que no terminaron las negociaciones del Convenio y del Plan de Igualdad, no se renovó dicho acuerdo (Febrero de 2015). Por esta razón, se limitó el gasto a lo imprescindible. Aun así, mantuvimos el contacto en la medida de lo posible e hicimos un esfuerzo económico, en ocasiones, a nivel personal.

A pesar de los inconvenientes que han ido surgiendo y gracias al esfuerzo realizado por todos y todas, hemos tenido frutos. Desde las elecciones generales de 2013 hasta hoy, hemos tenido 10 procesos de elecciones parciales, donde hemos obtenido 7 delegados más en UGT. Podría parecer poco, pero hay una gran diferencia en cuanto a la representatividad: gracias a este crecimiento actualmente tenemos un 25,58% y en los próximos meses se espera subir un poco más.

Sin embargo, también debemos poner especial atención al crecimiento en los últimos meses de los sindicatos independientes, así como a la aparición de candidaturas de trabajadores espontaneas, con un fuerte seguimiento. El hecho merece que lo analicemos en profundidad para sacar conclusiones y líneas de actuación.

Cabe destacar la importancia de las sinergias con el resto de grupos de trabajo de la Sección Sindical Estatal, para la elaboración de dípticos con comunicación, la puesta en común de afiliación y visitas, para toma de datos, administración, por ejemplo.

Y por último, nuestro agradecimiento al esfuerzo personal de cada uno de vosotros y vosotras, que entendéis la importancia de las visitas y lo ponéis todo para que los compañeros nos vean siempre cerca de ellos.





ACCIÓN SINDICAL ESPECÍFICA

- **SI24**

Responsable: BORJA MARTÍN

La acción sindical referida a la atención telefónica (SI24) ha exigido un alto nivel de atención. Se ha continuado insistiendo a la empresa en los siguientes temas:

- ⇒ Correcta distribución de los descansos de 20 minutos en jornadas con derecho a ello
- ⇒ Puesta en marcha de las pausas por descanso visual de 5 minutos/hora de trabajo
- ⇒ Mejoras en el proceso de vacaciones
- ⇒ Cumplimiento en la publicación de planning con 120 días de antelación
- ⇒ Homogeneización del incentivo máximo
- ⇒ Cobro íntegro de los incentivos en las situaciones de reducción de jornada

Se ha realizado una comunicación continua, por nuestra parte, hacia la empresa, para manifestar todos aquellos aspectos que suponían incumplimientos de convenio o mal funcionamiento de algunas de las medidas reguladas, así como propuestas de mejora del acuerdo de vacaciones del 2008, que llevamos intentando que se revise con participación de la representación de los trabajadores, desde el 2010.

Además, se ha estado gestionando cada una de las incidencias que se han producido y de las que hemos tenido conocimiento, y hemos asesorado y acompañado en momentos muy difíciles, como despidos, apercibimientos por escrito o pliegos de cargo, a algunos afiliados o compañeros que así nos lo han solicitado.

En algunos de nuestra reivindicaciones de hace años hemos obtenido avances, como lo es el hecho de que actualmente, el déficit de jornada establecido en los calendarios laborales se pueda compensar con el eventual saldo positivo que puedan tener los trabajadores en la aplicación de gestión de jornadas (aunque este tiempo no pueda disfrutarse como tiempo vacante). Algo que para otros colectivos es indiscutible, en el de atención telefónica ha supuesto un gran triunfo conseguirlo.

En cuanto a la homogeneización de los incentivos, también en este 2015 se ha avanzado, habiendo recibido la gran mayoría de los trabajadores que tenían asignada la cantidad mínima de incentivo a cobrar, un email de la dirección en el que les anuncian para el 2016 el cobro de una cantidad mayor por este concepto.

Están planificadas las visitas de todas las sedes de atención telefónica, habiéndose realizado ya las de Ávila, Valladolid y Barcelona en el primer trimestre de 2015.

- **RED MAPFRE**

Responsable: Rafael Cantero

La acción sindical referida a RED MAPFRE ha estado protagonizada en los dos ejercicios pasados por la reestructuración de las oficinas directas y la vuelta a la especialización en el área comercial, y por el malestar que produjo el cambio unilateral por parte de la empresa de la norma de gastos y sus efectos en puestos como el de Técnico Comercial y Director.



Tras la firma del Convenio 2014, nuestra acción sindical ha estado muy centrada en la vigilancia de las nuevas regulaciones que trajo consigo.

Básicamente, los incidentes tienen que ver con dos circunstancias:

- ⇒ Trabajo en viernes por la tarde
- ⇒ Cambios en el cobro de incentivos

Se ha estado coordinando y gestionando la información sobre cómo se estaba implantando en las distintas DGT el trabajo en viernes tarde, y hemos recabado detalles e incidencias al respecto de todos los puntos de España. A día de hoy, no hay un patrón de implantación, sino que se están dando diferencias según los territorios, de lo cual pasamos puntual información a la dirección de la empresa. Las mayores diferencias están en la interpretación de lo que supone el “máximo de 2 viernes al mes”, que en algunos lugares se ha convertido en regla, y no en un máximo. También están surgiendo incidentes en cuanto a los excesos de jornada que está generando y cómo cancelarlos, dado que no hay instrucciones claras al respecto.

En relación con las cartas de garantías, hemos elaborado y trasladado a la dirección de la empresa nuestros informes anuales sobre las condiciones de los contratos y el efecto que han producido en nuestra red comercial, informes que están publicados en nuestra WEB.



SECRETARÍA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Titulares Comité Estatal Seguridad y Salud: RAFAEL CANTERO y BORJA MARTÍN

Desde esta Secretaría seguimos insistiendo como objetivo estratégico en la involucración cada vez mayor del Delegado/a de Prevención en su ámbito de actuación.

Pero dado que no tenemos Delegados de Prevención en muchos sitios, solicitamos que toda aquella incidencia, por pequeña que sea, nos la trasladéis a los miembros del Comité Estatal de Seguridad y Salud (CSS), tanto a Borja Martín como a Rafael Cantero, ya que con ello conseguiremos una visión de conjunto para poder detectar incidencias puntuales o directrices de la empresa a nivel nacional.

Para nuestro trabajo dentro del Comité Estatal es esencial tener cuanta mayor información mejor, y si es de todos los rincones de la geografía nacional, mejor que mejor.

Con respecto a la Formación de los 24 Delegados/as de Prevención que tenemos actualmente, 10 de ellos ya tenían realizado del Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales y los otros 14 restantes se han matriculado y, salvo error, todos ellos lo han realizado.

En cuanto a las actuaciones por nuestra parte dentro del Comité Estatal, tenemos que indicar:

- Se ha dotado de pantalla, teclado y ratón a los peritos que están de guardia en los PPR.
- Instalación de desfibriladores, propuesta que se hizo por parte de nuestro compañero Carlos Rull, en su momento, y que con posterioridad la empresa ha puesto en marcha en las sedes de las DGT's y Servicios Centrales.
- Dotación de cascos de forma inmediata y automática a los puestos de Gestor Telefónico, Coordinador Telefónico, Gestor de Clientes, Gestor de Soporte, Gestor de Servicio. Para los demás puestos tendrá que ser valorado por el Servicio de Prevención Mancomunado (SPM), el cual indicará la procedencia de dicha petición.
- Como caso curioso, también actuamos en Ávila, donde en pocos meses se produjeron varias parálisis faciales, y hubo mucha inquietud entre los compañeros. Posteriormente se investigó, y se determinó que no había problemas del centro de trabajo, todo quedó en una casualidad medica en los síntomas pero no en el diagnóstico.
- También se han llevado a cabo actuaciones en distintas oficinas o departamentos:
 - o Asistencia y soporte a las evaluaciones de Riesgos Laborales de:
 - Madrid Llodio
 - Valladolid
 - Majadahonda
 - Ávila
 - MAPFRE Tech
 - o Intervención ante problemas de reflejos en el CCC de Tenerife.

Por último, recordar que este es un campo en el que sindicalmente tenemos mucho que decir, mucho que vigilar y que conservar, para lo que es necesario que localmente se esté muy pendiente de las incidencias. Estamos a vuestra disposición para cualquier consulta o comentario que tengáis sobre esta materia.

