

CCOO Federación de SERVICIOS

Sección Sindical MAPFRE Grupo Asegurador



PONENCIA

Madrid, 19 y 20 de Junio de 2024



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
ESTRUCTURA DE LA SECCIÓN SINDICAL	4
Plenario Estatal	5
Comisión Ejecutiva Estatal	5
Secretaría General.....	5
Secretarías de la Sección Sindical	5
PLAN DE ACCIÓN.....	6
Optimizar nuestra amplia presencia en la empresa para crecer en afiliación y mantener la representatividad	6
Desarrollo sindical de las políticas de Igualdad desde una perspectiva transversal implicando y coordinando el trabajo de toda la Sección Sindical	7
La acción sindical como herramienta de garantía de calidad en el empleo, de desarrollo y promoción profesional, de formación continua y de seguridad y salud en el trabajo.....	8
Con visión global, de Responsabilidad Social, de sostenibilidad, internacional y de proyección externa	9
Gobierno del cambio: nuevas maneras de enfocar el trabajo sindical	10

1 INTRODUCCIÓN

2
3 De nuevo nos enfrentamos a cuatro años de trabajo sindical, cuatro años que vienen marcados
4 por los abruptos cambios que se han producido en los anteriores y que han precipitado los
5 cambios que vislumbrábamos en nuestra anterior ponencia: el mundo del trabajo según lo
6 conocíamos, ha cambiado radicalmente.

7
8 Los avances legislativos en materia de Igualdad, nos ha situado en un escenario en el que, da la
9 sensación de que las leyes van por delante de algunas mentalidades. El reto para los próximos
10 años es trabajar en concienciar a la afiliación, personas delegadas y plantillas, de la importancia
11 de la Igualdad de género y del valor de nuestro plan de igualdad, dando un paso más y trabajar
12 en la igualdad de otros colectivos como el LGTBI+, personas migrantes, etc. En este terreno, la
13 empresa ha tomado un papel muy activo con medidas más allá de lo que exigen las leyes,
14 estando muy “comprometida” de cara a la sociedad, cuestión que debemos aprovechar y vigilar
15 de cerca.

16
17 A la negociación del próximo convenio debemos llegar con la adecuación de la clasificación
18 profesional a la realidad actual de la empresa, esta es una asignatura pendiente y, a la vez, una
19 carrera de fondo. Los grandes cambios organizativos que la empresa aborda, hacen que
20 necesitemos un sistema de clasificación más resiliente, que ofrezca a la plantilla una solución
21 transparente, objetiva y en consonancia con la Carrera Técnica, una posibilidad real de
22 promoción en los distintos puestos de trabajo. Este es uno de los grandes retos que tenemos por
23 delante y que no ha sido posible conseguir por una gran discrepancia que tenemos con la
24 empresa, pero que, por el bien de la plantilla, debemos intentar solucionar en el mandato que
25 ahora comienza. No podemos dejar pasar la oportunidad de conseguir ese sistema de
26 clasificación que garantice un desarrollo profesional, demandado muy justamente por nuestros
27 compañeros y compañeras. Es nuestra obligación buscar soluciones para conseguirlo.

28
29 En el convenio 2022-2026, se dio un paso importante en la flexibilidad de los horarios de oficina,
30 tenemos que seguir trabajando en esa línea para que las personas del colectivo comercial tengan
31 más posibilidades de conciliación.

32
33 En este mandato que ahora comienza, tenemos que articular, interrelacionar y optimizar el trabajo
34 en las áreas de internacional, Responsabilidad Social y la Comisión de Control del Plan de
35 Pensiones. En un mundo como el actual, en una empresa con implantación internacional,
36 perteneciente al IBEX35, con los medios de que disponemos, el prestigio y nuestra influencia
37 ante la empresa, hay que hacer un esfuerzo para que la acción sindical, llegue a más colectivos
38 y trascienda a nuestro espacio de actuación, contribuyendo a la construcción de un futuro más
39 sostenible, trabajando en los objetivos propios de nuestro ámbito de la Agenda 2030.

40
41 La Federación de Servicios ha asumido trabajos que antes se hacían en la Sección Sindical,
42 trabajos rutinarios que nos dejan más tiempo y que tenemos que aprovechar para dedicarnos a
43 nuestra labor dentro de la Empresa. Queremos utilizar estos recursos y los medios que sean
44 necesarios, para abordar el problema que se ha generado con el teletrabajo y la ausencia de las
45 plantillas en los centros cuando hacemos las visitas sindicales. Hay que dar un impulso en
46 cuestiones tan importantes como la comunicación y explorar nuevos modos de llegar a la gente
47 cuando están en sus casas. También es imprescindible buscar la forma de llegar a las personas
48 jóvenes, no solo por cuestión de edad, sino también por los perfiles profesionales y su
49 preparación, es necesario llegar a ellos teniendo en cuenta sus expectativas dentro del mundo
50 del trabajo e incluso hacer una labor pedagógica para que comprendan y visualicen, la necesidad
51 de los sindicatos en su vida laboral, presente y futura. Todas estas acciones, nos tienen que
52 llevar a un crecimiento afiliativo.

1 El estar en una gran federación como la Federación de Servicios, nos da oportunidades de
2 conocer otras realidades más allá de nuestro ámbito, comprender en qué dirección va el mundo
3 del trabajo y el sindicalismo, tanto en nuestro país como en el mundo. Convencidas de que el
4 sindicalismo no conoce fronteras, ni sectores, ni empresas, dedicamos toda nuestra labor a
5 engrandecer la Organización para que las personas trabajadoras, estén donde estén, tengan un
6 trabajo digno, al igual que lo tenemos las personas que trabajamos en MAPFRE, esa es una de
7 nuestras señas de identidad.

8
9 Comenzaremos este nuevo mandato con las manos llenas de ilusiones, de ganas de luchar para
10 defender los derechos laborales de nuestras y nuestros compañeros. Sabemos que el trabajo y
11 esfuerzo diarios hacen los grandes cambios, la rutina no se ha adueñado de nuestro día a día,
12 la ilusión de construir una empresa y un mundo mejor para las personas que estamos y estarán,
13 sigue intacta.

14
15 Los sindicalistas somos imprescindibles en la sociedad, aunque en el primer mundo las empresas
16 y los grandes capitales tengan un fuerte barniz de solidaridad, implicación por la igualdad,
17 preocupación por un futuro mejor... no debemos olvidar que su objetivo es conseguir beneficios
18 económicos; no obviamos que con nuestra influencia y presión, esos objetivos los consiguen con
19 políticas más respetuosas con las personas y el planeta, pero que no nos despisten: la lucha por
20 la igualdad entre hombre y mujeres, es una lucha histórica feminista, la lucha por la preservación
21 del planeta es una lucha histórica de los ecologistas, las mejoras en los colectivos discriminados
22 o las personas migrantes, viene de los propios colectivos. Los sindicatos, siempre hemos tenido
23 un papel determinante apoyando estas luchas, al ser una organización sociopolíticas y tener una
24 gran implantación en la sociedad.




25
26 Por todo ello, estamos orgullosas de ser un sindicato de clase y pertenecer a CCOO, orgullosas
27 de todo lo conseguido, muy exigentes con nuestro trabajo, conscientes de nuestro papel y de la
28 influencia e impacto que tenemos, somos una gran Sección Sindical y tú formas parte de ella
29 **¡CREETELO!**

32 **ESTRUCTURA DE LA SECCIÓN SINDICAL**

33
34 La Sección Sindical Estatal de SERVICIOS-CCOO en MAPFRE Grupo Asegurador, está formada
35 por los afiliados y afiliadas a CCOO de las Empresas que se encuentran incorporadas al
36 Convenio Colectivo MAPFRE Grupo Asegurador así como de aquellas que en el futuro se
37 incorporen a dicho Convenio.

38
39 La Sección Sindical se regirá, además de por el contenido del presente documento, por lo
40 establecido en los Estatutos, Reglamentos y Códigos de la Federación de Servicios y en los de
41 la Confederación Sindical de CCOO. Conforme a lo definido estatutariamente se impulsará una
42 adecuada y funcional vertebración territorial de la Sección Sindical a través de la concreción en
43 el ámbito de cada Comunidad Autónoma de Responsables Territoriales.

44
45 Los órganos de dirección de la Sección Sindical Estatal son:

- 46
47  Plenario Estatal
- 48  Comisión Ejecutiva
- 49  Secretaría General

1 **Plenario Estatal**

2
3 Es el máximo órgano de dirección, deliberación y decisión de la Sección Sindical, donde se
4 concretarán las políticas a desarrollar en materia de organización y acción sindical, así como la
5 elección de los órganos de dirección de la Sección Sindical.
6

7 **Comisión Ejecutiva Estatal**


8
9 Es elegida por el Plenario, el número de miembros que la conforman estará recogido en las
10 Normas de convocatoria del Plenario ordinario de renovación de la Sección Sindical, las cuales
11 son aprobadas por la Comisión Ejecutiva Federal.
12


13 Se reunirá cuantas veces sea necesario y como mínimo una vez al trimestre.
14

15 **Secretaría General**


16
17 Se elegirá por el Plenario. Actúa bajo acuerdo delegado de la Comisión Ejecutiva.
18

19 **Secretarías de la Sección Sindical**


20
21  **Secretaría de Acción Sindical:** Su cometido principal, por una parte, en la colaboración y
22 acuerdo con las directrices de la Federación de Servicios de CCOO, es la negociación
23 colectiva (Convenio del Grupo). Debe desarrollar e implementar la Acción Sindical del día a
24 día. Es responsable de la coordinación de las Áreas de Empleo y de nuestros y nuestras
25 Responsables Territoriales.
26


27  **Secretaría de Organización:** Organiza y coordina la Sección Sindical para asegurar su buen
28 funcionamiento. Coordina y realiza el seguimiento de los planes de trabajo anuales con los
29 que trabaja la sección sindical. En ella se integran las Áreas de Elecciones, Afiliación,
30 Tesorería y Comunicación.
31

32 En colaboración y de acuerdo con las directrices de la Federación de Servicios de CCOO,
33 entendiéndola como elemento estratégico que articula el activo sindical.
34

35  **Secretaría de Salud Laboral:** Vela por el fiel cumplimiento de la legislación vigente en
36 materia de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente, mejorándola en lo posible a través del
37 Comité Estatal de Salud Laboral, así como a través de todos los canales de negociación con
38 la Empresa, aportando propuestas de mejora de las condiciones laborales de las personas
39 trabajadoras.
40

41 Marcamos nuestros objetivos en esta materia en colaboración y de acuerdo con las
42 directrices de la Federación de Servicios de CCOO.
43

44  **Secretaría de Formación:** Vigila la actividad formativa, fomentando su universalización y la
45 promoción de las personas trabajadoras a través de la misma.
46

47  **Secretaría de Mujer e Igualdad de Oportunidades:** Tiene como objetivo fundamental la
48 negociación y seguimiento de los Planes de Igualdad para garantizar el derecho a la igualdad
49 real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, a través de la aplicación del principio de

1 igualdad de trato y de oportunidades y de la eliminación de cualquier tipo de discriminación
2 laboral o por razón de género en el ámbito laboral.

3
4 Desde la Sección Sindical vertebramos y abordamos los objetivos en esta materia en
5 colaboración y de acuerdo con las directrices de la Federación de Servicios de CCOO.
6
7

8 **PLAN DE ACCIÓN**

9

10 **Optimizar nuestra amplia presencia en la empresa para crecer en afiliación y** 11 **mantener la representatividad**

- 12
13 1. Situar la afiliación como uno de los elementos prioritarios de la Sección Sindical, orientando
14 nuestras estrategias en todos los ámbitos al crecimiento afiliativo, introduciendo el mensaje
15 de afiliación en nuestro discurso permanentemente, integrando acciones de afiliación y
16 extensión en nuestros planes de trabajo anuales.
17
- 18 2. Conectar nuestras estrategias organizativas y de acción sindical aprovechando los espacios
19 de trabajo identificados y generados a través de la negociación colectiva para trabajar
20 conjuntamente ambas áreas: Organización y Acción Sindical.
21
- 22 3. Potenciar y encauzar las posibilidades que nos ofrecen los planes de actuación y las
23 actividades realizadas en materias preventivas dentro de la empresa, a través de la
24 presencia de Delegados y Delegadas de Prevención en la gran mayoría de los centros de
25 trabajo, para trasladar las políticas de Acción Sindical, crecer en afiliación y hacer extensión
26 sindical.
27
- 28 4. Extender nuestra presencia promoviendo elecciones en las pocas empresas blancas que
29 aún quedan, así como conseguir la mayoría en los centros en los que no la tenemos,
30 elaborando un mapa electoral con prioridades estratégicas que nos permita situar aquellas
31 empresas del grupo, territorios o centros de trabajo que precisen una dotación de recursos
32 especial. Este trabajo también nos permitirá anticiparnos proactivamente a las dificultades e
33 imprevistos que puedan presentarse.
34
- 35 5. El reciente cambio organizativo de la empresa en las estructuras territoriales, con el que los
36 departamentos se deslocalizan y la dirección de los mismos se descentraliza, nos lleva a
37 que la figura de los y las Responsables Territoriales adquiera una nueva dimensión. La
38 adaptación de la plantilla a esta nueva forma de trabajo, conlleva una gran coordinación
39 entre los territorios y la Secretaría de Acción Sindical para atender a la plantilla de forma
40 correcta y eficaz.
41
- 42 6. Reforzar el papel estratégico de nuestros y nuestras Responsables Territoriales tanto en las
43 elecciones sindicales, como en la Acción Sindical y Salud Laboral, favoreciendo una
44 coordinación sistematizada entre los diferentes territorios para compartir recursos y
45 aprovechar sinergias.
46
- 47 7. La entrada de personas jóvenes con perfiles, intereses e inquietudes nuevas, nos exige un
48 esfuerzo, debemos hacer estudios y crear equipos de trabajo específicos para marcarnos
49 una estrategia y llegar a ellos y ellas, para extender tanto la afiliación como la inclusión de
50 dichas personas en nuestras listas electorales.
51

1 8. La comunicación es una herramienta clave para llegar a la plantilla y dar a conocer nuestro
2 papel en la empresa, el trabajo que hacemos y la incidencia directa que éste tiene en sus
3 derechos laborales. Si conseguimos una comunicación potente y que llegue a todos los
4 colectivos, la labor de afiliar y conseguir candidaturas para las elecciones nos será más fácil.
5

6 Debemos continuar desarrollando nuestra área de Comunicación, adaptando y acogiendo
7 las nuevas formas de comunicación. Tenemos que buscar maneras de comunicarnos con la
8 plantilla cuando está en teletrabajo, dado que en las visitas sindicales no están todas las
9 personas en los centros, pudiendo darse el caso de que un gran número de personas no
10 nos vean en todo el año. Para ello debemos mejorar nuestra comunicación a través de
11 comunicados, intentando que sean atractivos y fáciles de leer, seguiremos desarrollando
12 nuestro canal de podcast e iniciaremos, con la ayuda y asesoramiento de la Federación,
13 nuestra presencia en TikTok.
14

15 De nuevo la preocupación por llegar a la plantilla más joven, nos hace trabajar en una
16 comunicación diferenciada, teniendo en cuenta sus inquietudes y preferencias de
17 información, para lo que debemos integrar a personas de este colectivo en el equipo de
18 comunicación.
19

20 Todo lo anterior lo haremos manteniendo nuestro estilo propio, totalmente identificable en
21 las comunicaciones que lanzamos a la plantilla y la afiliación a través del diseño de logos y
22 el uso de plantillas, videos...
23

24 9. Para conseguir la fidelización de la afiliación, es importante que se sienta parte del proyecto,
25 por lo que debemos propiciar espacios de participación y organización del conjunto de la
26 afiliación.
27

28 **Desarrollo sindical de las políticas de Igualdad desde una perspectiva transversal** 29 **implicando y coordinando el trabajo de toda la Sección Sindical**

30 Continuar como hasta ahora, manteniendo todo lo conseguido y no bajar la guardia en ningún
31 momento, sensibilizando, formando e informando en materia de igualdad, tanto a la plantilla como
32 principalmente a nuestros equipos de trabajo sindical.
33

- 34 1. IV Plan de Igualdad: Puesta en marcha y desarrollo de las medidas, así como el seguimiento,
35 control y evaluación. Trabajo de análisis y seguimiento en la Comisión de Igualdad, gestión
36 de incidencias.
37
- 38 2. Formación, sensibilización y comunicación continua en el ámbito de la ejecutiva, equipos de
39 trabajo y delegados y delegadas. Realización de cursos, píldoras, folletos, comunicados,
40 mantenimiento de la web.
41
- 42 3. Volcar la perspectiva de género en las Comisiones derivadas del Convenio, así como en
43 todos los foros de diálogo y negociación continua con la empresa, creando un espacio común
44 a las secretarías (Formación, Salud Laboral, Acción Sindical, Mujer e Igualdad y
45 Organización), porque es fundamental compartir la información que recibe cada Secretaría
46 por parte de la empresa y también las propuestas que se llevan a cada ámbito, a fin de que
47 la perspectiva de género sea auténticamente una materia transversal.
48
- 49 4. Aprovechar las celebraciones del 8M, 25N y de Igualdad Salarial para incidir en aspectos
50 poco tratados en materia de igualdad, con el fin de concienciar.
51
52

- 1 5. Buscar fórmulas para llegar también al colectivo LGTBI+ y personas migrantes y garantizar
2 la no discriminación y sus derechos.
3
4 Elaborar protocolos o acuerdos concretos para estos colectivos, cuando las exigencias
5 legislativas lo requieran.
6
7 Desarrollar planes de actuación en políticas LGTBI y de personas migrantes que impulsen
8 acciones orientadas a combatir la LGTBIfobia, la xenofobia y el racismo desde diferentes
9 ejes de actuación y que contribuyan a crear espacios de trabajo seguros. También debemos
10 trabajar en dar visibilidad a la realidad de la diversidad de género en el ámbito laboral.
11
12 6. En la lucha por la igualdad, debemos vigilar que no se produzca discriminación generacional.
13 La plantilla más mayor, tiene sus propias demandas y tenemos que velar para que se
14 aproveche su potencial: que la edad no sea un motivo de discriminación que impida a la
15 persona promocionar o cambiar de funciones. Para ello, se hará un trabajo de análisis,
16 profundizaremos en las líneas en las que se está trabajando, tanto en la Federación de
17 Servicios de CCOO como en la empresa y en los distintos foros de empresas, para
18 marcarnos objetivos y estrategias.
19

20 **La acción sindical como herramienta de garantía de calidad en el empleo, de**
21 **desarrollo y promoción profesional, de formación continua y de seguridad y salud**
22 **en el trabajo**

- 23
24 Situar la Igualdad, la Salud y el Desarrollo Profesional en primer plano, desarrollando el potencial
25 de la acción sindical transversal.
26
27 1. Impulsaremos estrategias de negociación colectiva que refuercen, impulsen, valoren y
28 reconozcan la cualificación de las personas: negociando e implantando unos criterios de
29 clasificación propios de MAPFRE, que faciliten la clasificación de las personas según el
30 puesto de trabajo que desempeñan, minimizando las reclamaciones a la Subcomisión de
31 Clasificación y en sintonía con la Carrera Técnica que implante la empresa. Trabajar en que,
32 una vez negociados estos criterios, la plantilla los conozca y valore la importancia de
33 tenerlos.
34
35 2. Continuar con nuestra lucha por la equiparación salarial en coordinación con las propuestas
36 de desarrollo profesional e implantación de carreras que permitan establecer criterios de
37 promoción que destierren la discriminación por género. Potenciar también el papel de la
38 formación como motor de desarrollo profesional.
39
40 3. Debemos analizar y poner en relación todos los datos que recibimos de la empresa en los
41 distintos foros de negociación (Plan de Igualdad, Registro Retributivo, registro de jornada,
42 Art. 64 ET...), con la finalidad de sacar conclusiones que nos sirvan para avanzar en todos
43 los aspectos que nos proponemos en la presente ponencia. Desde la dirección de la SSE se
44 marcarán las líneas de análisis y se posibilitará la creación de un grupo especializado.
45
46 4. Impulsar el diálogo permanente con la empresa dirigido a abordar y resolver los problemas
47 e incidencias que se dan en el día a día enfocando las prioridades de acción sindical también
48 con criterios organizativos, trabajando en sinergia ambas áreas orientadas a un incremento
49 de afiliación y representatividad.
50
51 5. Velar porque los canales de comunicación sean bidireccionales. Se trata de que la Comisión
52 Ejecutiva, los delegados y delegadas, los afiliados y afiliadas y la plantilla estén
53 permanentemente informados (cada uno, conforme a su ámbito) de los temas que están

1 trabajándose en cada momento buscando canales de comunicación bidireccionales para,
2 por una parte, enriquecer la perspectiva de la Acción Sindical y, por otra, reforzar el
3 compromiso y la implicación de los distintos niveles con el trabajo que se lleva a cabo en
4 este ámbito.
5

- 6 6. Orientar la acción sindical a la defensa del empleo y la mejora de las condiciones laborales
7 recogidas en el Convenio MAPFRE así como en todos los acuerdos que se negocien,
8 analizando los datos de empleo de los que disponemos y elaborando informes que nos
9 permitan detectar áreas de mejora.
- 10
11 7. Utilizar el impulso de modificaciones legislativas y avances en el Convenio Sectorial (por
12 ejemplo: registro de jornada, teletrabajo, igualdad) para su incorporación, desarrollo y mejora
13 a través de la negociación colectiva.
- 14
15 8. Continuar con nuestra lucha para minimizar los riesgos psicosociales haciendo propuestas
16 viables y eficaces aprovechando la revalorización del cuidado de la salud a raíz de la crisis
17 sanitaria.
- 18
19 9. Coordinar el trabajo de nuestra red de delegados y delegadas de prevención, y nuestra
20 presencia en el Comité de Seguridad y Salud, exigiendo la realización y seguimiento de las
21 evaluaciones de riesgo y protocolos específicos de vigilancia de la salud, fijando criterios de
22 salud laboral en la aplicación del teletrabajo, incluyendo la perspectiva de género en todo lo
23 que hagamos de PRL. Incidiendo también en la formación de nuestros cuadros sindicales y
24 delegados y delegadas de prevención.
- 25
26 10. Todas las personas delegadas de CCOO en MAPFRE deben realizar la formación sindical
27 básica, sin olvidar la necesidad de reciclaje de las personas que llevan más tiempo. A través
28 de la formación, localizaremos a las personas más implicadas para seguir formándolas, de
29 manera más motivadora, con apoyo de los RT, con la finalidad de conseguir nuevos cuadros
30 de cara a los relevos generacionales.
- 31
32 11. La Sección Sindical, a través de la formación propia basada en las peculiaridades, cultura y
33 experiencia en MAPFRE, continuará con las acciones de Jornada de Bienvenida, Taller de
34 Afiliación y acciones formativas para cuadros de alta implicación y miembros de Ejecutiva a
35 fin de adecuar la formación que se recibe al grado de implicación en el trabajo de la Sección
36 Sindical.
37

38 **Con visión global, de Responsabilidad Social, de sostenibilidad, internacional y de** 39 **proyección externa**

40
41 La posición de esta Sección Sindical en la empresa, la solvencia de su trabajo y de su trayectoria
42 y los medios de los que disponemos nos llevan a que podamos dar un paso sustancial en materia
43 de Sostenibilidad, Responsabilidad Social, proyección internacional de derechos laborales y
44 control de las inversiones y políticas en la Comisión de Control del Plan de Pensiones, trabajando
45 de manera cercana y coordinada con las distintas Secretarías de estas materias en CCOO.
46

- 47 1. Aprovecharemos la presencia internacional de MAPFRE y la implicación que la empresa
48 tiene en estas materias para hacerles planteamientos concretos, que nos hagan avanzar en
49 los objetivos que como sindicato tenemos planteados: propuesta de acuerdo de derechos
50 laborales mínimos para todos los países en los que está presente.
- 51
52 2. Participación activa en las políticas de sostenibilidad de la empresa.
53

- 1 3. Control de las inversiones que se hacen en el Plan de Pensiones para que sean con criterios
2 ISR.
3
- 4 4. Buscar perfiles dentro de las y los delegados, que se impliquen en estas materias, con el fin
5 de que haya continuidad.
6

7 **Gobierno del cambio: nuevas maneras de enfocar el trabajo sindical**

- 8
- 9 1. Seguir garantizando que la transición digital se produce sin dejar a nadie atrás, sin
10 discriminaciones de ningún tipo y sin debilitar el vínculo de las personas trabajadoras con
11 sus derechos consolidados.
12
- 13 2. Insistir tanto a la plantilla como a la empresa, en la importancia de la Desconexión Digital y
14 ampliando el acuerdo conforme vayan surgiendo nuevas amenazas o realidades.
15
- 16 3. Adaptarnos y anticiparnos al impacto del teletrabajo y la desvinculación de las personas
17 trabajadoras a sus centros de trabajo, promoviendo activamente nuevas formas y canales
18 para acercarnos a la plantilla más allá de las tradicionales visitas a los centros de trabajo.
19
- 20 4. Identificar aquellos colectivos que ya trabajan sin presencialidad en ningún centro o esta es
21 mínima, a los que no estamos llegando, diseñando una estrategia de comunicación para
22 ellos ya que cada vez serán más numerosos (por ejemplo: peritos de automóviles, TES
23 etc...).
- 24
- 25 5. Debemos trabajar en el desarrollo y planificación de nuestra atención sindical “a demanda”
26 así como la potenciación de nuestra atención sindical “proactiva” o de extensión, el impulso
27 a mecanismos de modernización, digitalización y optimización de nuestros procedimientos
28 de gestión interna haciendo compatibles formas de atención sindical “clásicas” con las que
29 van requiriendo los tiempos invirtiendo en mecanismos de modernización, digitalización y
30 optimización de nuestros métodos de trabajo.
31
- 32 6. Garantizar una utilización óptima y segura de las herramientas informáticas y ofimáticas, así
33 como potenciar la mejora de competencias digitales y las herramientas a disposición de
34 nuestros equipos para el desarrollo del trabajo colaborativo, la acción sindical y las
35 estrategias de comunicación y presión en entornos múltiples.