

Desde CCOO defendemos el sistema de promociones y ascensos del Convenio

Con fecha 11 de junio se ha celebrado reunión del Grupo de Trabajo del Convenio de Seguros y Mutuas, en la que desde CCOO hemos defendido el actual sistema de concurso-oposición del Convenio, porque sigue siendo la fórmula más objetiva para promocionar en la empresa. Por otra parte, valoramos que desde la representación empresarial acepten algunas de nuestras propuestas sobre atención a las víctimas de violencia de género.

Clasificación profesional y promociones: Desde CCOO proponemos un tiempo máximo de permanencia en el G III N 8. Asimismo, en lo que respecta al personal de las Mutuas, proponemos adaptar las definiciones de la clasificación profesional al Marco Español de Cualificaciones y al catálogo de títulos de Formación Profesional. También proponemos rectificar el Anexo 2 del área sanitaria por cuanto el médico residente debe situarse en el sistema de clasificación profesional dentro del Grupo I.

En cuanto a la carrera profesional del personal sanitario de las Mutuas, Desde CCOO planteamos la obligación de instaurar en todas las Mutuas un sistema negociado con las organizaciones sindicales mayoritarias, dando cumplimiento a la Ley 44/2003, durante la vigencia del Convenio

Desde CCOO hemos tenido que defender el actual sistema de concurso-oposición establecido en el art. 16 del Convenio, frente a la propuesta patronal de eliminarlo. La representación empresarial lo ha tachado de sistema obsoleto y, bajo la idea de “modernidad”, pretenden eliminarlo para que el único sistema de promoción sea la evaluación del desempeño. Desde CCOO tenemos asumido que puedan establecerse otros sistemas sustitutivos del concurso-oposición como ya contempla el Convenio, **pero siempre pactados con la RLT** y, allí donde esto no sea posible, defendemos que se siga aplicando el concurso-oposición para garantizar el derecho a la promoción profesional consagrado en el art. 35.1 de la Constitución y en el 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores.



#100185838

Formación: Respecto al capítulo de Formación, nos hemos remitido a la propuesta que de forma conjunta con FeSMC-UGT presentamos el pasado año cuando intentábamos alcanzar un convenio de transición.

Por su parte, desde UNESPA han hecho una valoración de nuestras propuestas sobre Igualdad que planteamos en la reunión anterior, y al respecto nos han manifestado lo siguiente;

Reducción de la brecha salarial en el Sector: ante nuestra propuesta de hacer un estudio sectorial sobre brecha salarial desde la Comisión de Igualdad del Convenio, nos dicen que estarían dispuestos a elaborar una “guía de buenas prácticas”, Desde CCOO no compartimos esto, porque solamente analizando los datos reales de las Auditorías Retributivas de las empresas se podrá lograr eliminar la brecha salarial a nivel sectorial.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: UNESPA acepta eliminar la Disposición Adicional Séptima como propusimos, pero no ven necesario que el Convenio obligue a las empresas a abrir expedientes de instrucción. Según dicen, tampoco es necesario resaltar que los protocolos del Convenio son unos “mínimos” a aplicar, porque entienden que eso se da por hecho.

Violencia de género: Desde UNESPA aceptan nuestras propuestas para proteger y apoyar a las mujeres que sean víctimas de violencia de género, tales como la ampliación a 12 meses del periodo de reserva del puesto de trabajo en caso de movilidad geográfica o suspensión del contrato, facilitar asistencia jurídica y psicológica a la víctima y dotar en el Convenio de una ayuda económica. Ya teníamos incorporado en el Convenio la posibilidad de anticipos salariales de hasta 4 mensualidades. En cuanto al establecimiento de protocolos especiales de seguridad a la entrada/salida de los centros de trabajo, dicen que están de acuerdo con el “objetivo” que se pretende, pero que habrá que ponerse de acuerdo con la redacción.

Carrera profesional: UNESPA no considera necesario introducir en el Convenio sectorial medidas dirigidas a eliminar la infrarrepresentación femenina en el sistema de promociones y ascensos. Según dicen, las acciones específicas deben adoptarse a nivel de empresa.

Salud Laboral: Desde UNESPA no consideran que deba realizarse la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, porque consideran que los riesgos laborales de los puestos de trabajo del Sector no tienen relación con el sexo de su ocupante.

Conciliación y corresponsabilidad: Desde UNESPA no entienden que haya que regular más de lo que se contempla en el art. 34.8 ET. No consideran necesario que las Comisiones de Igualdad de las empresas emitan un informe para cada caso, dicen que el procedimiento de Estatuto es suficiente.

Sin embargo, por parte de UNESPA han manifestado su disposición a estudiar nuestra propuesta de facilitar el teletrabajo a las embarazadas a partir de la semana 24, así como otras propuestas que han planteado en relación con la igualdad y protección a las víctimas de violencia de género que valoramos positivamente.

La próxima reunión será el viernes 18 de junio donde abordaremos los capítulos relativos a movilidad geográfica, tiempo de trabajo y continuaremos trabajando sobre los temas de clasificación e igualdad.

Seguimos Avanzando, Seguimos Trabajando, Seguiremos Informando

