

Seguros y Mutuas: Grupos de Trabajo

Los días 8, 14 y 21 de abril se han celebrado reuniones de Grupos de Trabajo del convenio de Seguros y Mutuas, donde las partes hemos ido concretando y debatiendo sobre los distintos bloques de materias planteadas en las plataformas.

En la reunión del día 8 de abril se trataron las materias relativas a la clasificación profesional, promociones y formación. CCOO planteamos nuestras reivindicaciones al respecto que como ya hemos informado son:

- Eliminación Grupo IV
- Grupo III Nivel 8: nuevas incorporaciones, primer empleo, con tiempo máximo de permanencia.
- Grupo III Nivel 7: dar contenido con operaciones instrumentales, de apoyo o complementarias.
- Adaptación a la nueva regulación de las titulaciones universitarias en consonancia con la Declaración de Bolonia.
- Rectificar el Anexo 2 del área sanitaria en lo relativo al médico residente, según lo establecido en el Convenio debe aparecer en el grupo I.
- Obligación de instaurar, durante la vigencia del Convenio, un sistema de desarrollo profesional para el personal sanitario negociado con las organizaciones sindicales mayoritarias, dando cumplimiento a la Ley 44/2003.

Para la patronal UNESPA el Grupo profesional III no está funcionando. Según manifiestan, tiene un “déficit de construcción” porque está referido a trabajos de servicios generales, con lo que pierde contenido. UNESPA considera que se debe dar una nueva descripción al Grupo III para que permita recoger tareas y cometidos de atención al cliente. Respecto al Grupo IV consideran que está bien construido, que es de tránsito mientras se adquiere formación y experiencia y quieren mantenerlo tal como está.

Desde CCOO expusimos que si se pretende revisar la descripción del Grupo III debe hacerse también de los demás grupos profesionales, porque lo que no es admisible es que, amparándose en la atención al cliente, se pretendan bajar tareas y responsabilidades del Grupo II al Grupo III.

Para UNESPA el objetivo no es bajar cometidos del GII al GIII, sino adaptar el GIII a la realidad de las empresas para lo cual hay que “enriquecer” los criterios generales. Nos trasladarán un borrador con sus propuestas de redacción.

Respecto al vigente sistema de promociones y ascensos, UNESPA considera que “distorsiona”, que no encaja con los sistemas organizativos de las empresas. Dicen que el concurso-oposición obliga a sacar un número de plazas vacantes que no son reales y que al final es sólo una cuestión de promoción económica.

CCOO hemos defendido el mantenimiento del actual sistema de promociones porque es la fórmula más objetiva. Hemos recordado que a pesar de estar en Convenio, hay empresas que no lo cumplen. Ello no obsta para que a nivel de empresa se pueda sustituir por otros mecanismos de carrera profesional, donde intervengan otros factores, siempre que haya acuerdo con la RLT.

En materia de formación, CCOO manifestamos nuestra pretensión de ampliar a 30 horas anuales el crédito individual de formación. Asimismo, se habló de adaptar la actual redacción del Convenio a las últimas modificaciones legislativas en esta materia.

UNESPA aprovechó para solicitar que el actual crédito de 20 horas se pueda acumular hasta en 5 años, en lugar de los 3 años como se establece actualmente.

En la reunión del día 14 de abril se abordó el bloque de materias relativas al tiempo de trabajo. CCOO expusimos nuestras reivindicaciones al respecto:

- Jornada:
 - Reducción cómputo anual a 1680 horas.
 - Jornada intensiva en periodo estival: aplicación imperativa.
 - Tiempo máximo de descanso por comida de 2 horas en las jornadas partidas.
- Vacaciones:
 - Aumento a 25 días.
- Permisos:
 - Nacimiento hijo u hospitalización...: dos días laborables... Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días, de los cuales tres al menos serán laborables.
 - En caso de hospitalización, el disfrute de los días de licencia, o en su caso, de las horas equivalentes, se podrá realizar a elección del trabajador/a, de forma alternativa durante todo el periodo hospitalario o de reposo domiciliario.

Para UNESPA no es el momento de hablar de reducción de jornada. Las necesidades de jornada se ajustan en las empresas. Dicen que se detectan algunas carencias en el vigente Convenio para la atención al cliente y que necesitan corregir, como por ejemplo:

- Trabajo los viernes por la tarde
- La negociación previa y los preavisos para la aplicación de la distribución irregular
- Ampliar las posibilidades de jornadas especiales del artículo 48
- En los permisos por nacimiento, hospitalización, etc. quieren establecer un límite de 250 Km para determinar el desplazamiento.
- En las excedencias voluntarias, regular el reingreso: si no se cumple el preaviso que se extinga el derecho preferente de reingreso en la empresa.

La reunión del día 21 de abril, se basó en la materia retributiva. **Desde CCOO hicimos un repaso a la contención salarial que tuvimos que pactar en la negociación anterior, donde los años 2012 y 2013 no tuvieron incremento. También hicimos una valoración de la referencia al PIB para la revisión salarial que nos ha servido para compensar en parte en los años 2014 y 2015, pero teniendo en cuenta el crecimiento de los ingresos por primas de las empresas, consideramos que el nuevo Convenio debe mejorar en sus aspectos económicos.** Nuestras reivindicaciones para el nuevo Convenio son:

- Retribuciones:
 - Mantenimiento del poder adquisitivo con cláusula de revisión salarial.
 - Complemento por Experiencia: no absorción del importe con el paso del Grupo II al Grupo I.
 - Compensación por Comida: aumento a 10,90 € en 2016, con módulos anuales de subida de 0,20€ los años sucesivos de convenio.

