

## Seguros y Mutuas: Grupos de Trabajo

Los días 28 de abril y 6 de mayo se han celebrado reuniones del Grupo de Trabajo del Convenio de Seguros y Mutuas.

La materia tratada el 28 de abril fue la relacionada con la Previsión Social (Capítulo X del vigente Convenio). Desde CCOO aprovechamos la reunión para plantear las reivindicaciones recogidas en nuestra plataforma, que son:

- Art. 60 Seguro de Vida: incrementar el capital asegurado a 25.000 € con garantía complementaria de doble capital (50.000€) en caso de fallecimiento por accidente. Estos importes se revisarán en función de la duración del Convenio.
- Art. 61 Jubilación: incorporar al Convenio la casuística de las distintas opciones de jubilación, como por ejemplo la de los trabajadores con grave discapacidad (=>65%) cuya edad ordinaria de jubilación es inferior. Desde CCOO consideramos que el premio de jubilación debe seguir siendo un elemento incentivador para los trabajadores.

Por parte de UNESPA coincidieron en manifestar que su intención es que el premio de jubilación siga teniendo ese carácter incentivador. Resaltaron que ha tenido distintos desarrollos en los ámbitos de la empresa y que, aproximadamente el 50% de las entidades cuentan con instrumentos de previsión social. El otro 50% de las empresas del Sector, aproximadamente 200 empresas, no tienen desarrollados esos instrumentos de previsión social. Por ello, plantean la posibilidad de que el nuevo Convenio incorpore un plan de previsión de aportación definida, instrumentalizado a través de un seguro para los trabajadores de nueva incorporación al Sector.

Según UNESPA el plan de previsión social debería construirse bajo las siguientes premisas:

- No debe afectar a las realidades de las empresas que ya lo tienen instaurado.
- Se instrumentalizaría a través de un seguro de aportación definida.
- Neutro para las empresas. No debe suponer mayor coste que el actual sistema.
- Debe servir de aliciente para que el trabajador decida jubilarse a la edad ordinaria.
- Para el personal actual en plantilla se mantendrá el premio de jubilación vigente con el tope de las 10 pagas.

**Desde CCOO no somos partidarios de generar diferencias entre antiguos y nuevos y apostamos porque exista un sistema de previsión social único para todas las plantillas del Sector.** Las personas actualmente en plantilla generan una expectativa de derecho al premio de jubilación pudiendo alcanzar un máximo de 10 pagas aunque pueden no llegar a percibir nada si causan baja en la empresa antes alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Por el contrario, el personal de nueva incorporación generaría un derecho cierto, aunque desconocemos la cuantía de dicho derecho al ser de aportación definida y no de prestación definida. En todo caso, tal como hemos manifestado, no somos partidarios de implantar un sistema peor que el vigente.

La patronal de las Mutuas AMAT insistió una vez más en la limitación que les impone la Ley de Presupuestos Generales del Estado y, en consecuencia, manifestaron la dificultad que tendrían para suscribir pólizas de seguro. Asimismo, plantearon que modificar la edad ordinaria para el cobro del premio de jubilación supone un incremento de costes para las Mutuas que no podrían asumir.

AMAT también se refirió a las pautas que la Comisión Interministerial del Gobierno establece para el Sector público, e hizo referencia al artículo 9 del Real Decreto 20/2012 relativo al complemento por IT.

Desde CCOO volvimos a plantear nuestra propuesta de incorporar al Convenio una cláusula que permita a las Mutuas cumplir las obligaciones del Convenio, sin perjuicio de las limitaciones presupuestarias.

En la reunión del 6 de mayo se trataron las materias relativas a la salud laboral, igualdad de oportunidades, derechos sindicales y de representación colectiva y teletrabajo.

Los planteamientos que hicimos desde CCOO fueron:

- Art. 70. Se deben evaluar los “riesgos inherentes al **puesto de trabajo**” (PVD’s, riesgos psicosociales, trastornos musculoesqueléticos, etc.)
- Art. 76. Que los delegados sindicales puedan ser elegidos en la empresa o en el **grupo de empresas** o en el centro de trabajo.
- Política de Empleo e Igualdad: proponemos una revisión completa de todos los artículos del Convenio de forma que impregnemos el mismo de una verdadera política y apuesta por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Art. 86 Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo: dentro de los contenidos y principios de la Comisión sectorial debemos incluir la **lucha contra la brecha salarial**. Periodicidad de las reuniones 3 veces al año.
- Art. 87 Víctimas violencia de género: **inclusión de anticipos especiales**.
- Art. 89 Observatorio Sectorial: periodicidad de reuniones 3 al año.
- Art. 20 Teletrabajo: **adaptación a la Declaración Europea 2015 relativa al teletrabajo**. Debemos hacer un esfuerzo para que el teletrabajo no sea una fórmula que genere una mayor diferencia de género.

Por parte de UNESPA manifestaron que valorarán nuestras propuestas. Asimismo, plantearon que se debería modificar el régimen disciplinario del Convenio, para ajustarlo a las últimas modificaciones del Código Penal, relativas a la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Con estas últimas reuniones hemos terminado de dar una primera vuelta a todas las materias del Convenio. Las próximas semanas deben servir para replantear propuestas y reflexionar sobre los planteamientos de cada parte. Volveremos a reunirnos a primeros del mes de junio.

