

Nuevo Convenio YA EN VIGOR

El nuevo Convenio de Seguros, ha entrado ya en vigor con fecha 16 de enero de 2022, 20 días tras su publicación en el BOE de 27 de diciembre de 2021.

A continuación, os indicamos algunos ejemplos de novedades relevantes, como son las inclusiones de:

- ✓ **La Desconexión Digital**, siendo un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras.
- ✓ **El Derecho a la Intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral**, donde las empresas deberán establecer protocolos, con **la participación de la RLPT**, en los que se fijen los criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras que deberán garantizar la debida protección a la intimidad de las mismas.
- ✓ **El Uso de la Inteligencia Artificial en las relaciones laborales**. Las empresas **informarán a la RLPT** sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana.

Igualdad y Corresponsabilidad.

- ✓ La mujer gestante tendrá derecho a una reducción retribuida del 25% de su jornada laboral a partir de la **semana 30 de gestación**.
- ✓ Permiso retribuido por el tiempo necesario para que la persona trabajadora (el padre o la madre no gestante) pueda acudir a **los cursos de preparación al parto**.

- ✓ El **permiso por matrimonio** empezará a computar a partir del primer día laborable.
- ✓ El **tiempo de comida** en jornada partida podrá ser inferior a 1 hora (pactado en el ámbito de la empresa), pero no superior a 2 horas.
- ✓ Se establecerá un permiso de 1 día por **nacimiento de nieto/a** extensible a situaciones de adopción y acogimiento.
- ✓ Las personas trabajadoras que se encuentren **en tratamiento oncológico** tendrá derecho a una reducción retribuida de hasta un 25% de su jornada laboral mientras dure el tratamiento.

Desde CCOO valoramos positivamente la firma de este Convenio, teniendo en cuenta que se han de valorar no sólo los avances producidos, en cuanto a permisos, salarios etc... sino en todos esos derechos ya adquiridos en los que no se ha retrocedido a pesar de las propuestas iniciales de la Patronal, tales como suprimir las prestaciones complementarias por IT, suprimir el concurso-oposición para las promociones al N6 Y N5, flexibilidad funcional de manera que pudieran cambiar categorías en ambas direcciones.

Este avance, en tiempos de recesión global a causa de la pandemia, es lo que da valor al trabajo de los Sindicatos de clase como CCOO, que cuenta con la experiencia y legitimidad para la Negociación Colectiva, frente a otras organizaciones sindicales afines a la empresa.

**Si tienes cualquier duda, contacta
con nosotras en ccooss@caser.es**