

Mútues Col·laboradores amb la Seguretat Social**CCOO planteja solucions pràctiques i eficaces als problemes de les plantilles de les Mútues**

Com ja comentàvem al nostre comunicat anterior, la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al 2023 ha introduït importants novetats en els procediments per simplificar i agilitzar l'aplicació de l'increment retributiu per al personal de les Mútues Col·laboradores amb la Seguretat Social i la resta del personal laboral del Sector Públic Estatal, en sintonia amb el que demanem des de **CCOO** des de fa anys.

D'aquesta manera, si el Conveni col·lectiu d'aplicació regula la manera d'aplicar els increments retributius esmentats, aquests es poden aplicar de manera automàtica al començament de cada any sense esperar a l'aprovació de la massa salarial anual. En aquest sentit, des de **CCOO** havíem proposat a AMAT i UNESPA l'obertura del Conveni Col·lectiu Sectorial per incloure l'aplicació immediata i automàtica del percentatge màxim d'increment salarial previst a la LPGE sobre els conceptes retributius que conté, deixant llibertat a les parts (Direcció i RLPT) per negociar la forma de distribució i aplicació individual de la massa salarial relativa a aquells conceptes específics que hi hagi a cada Mútua.

Per a **CCOO** resulta fonamental actuar de forma proactiva per reduir la bretxa salarial existent al sector, (Principi d'igual treball, igual salari) ja provinguin aquesta de diferències de gènere, generacionals o de comparacions amb el personal dels Serveis Públics de Salut de les CCAA, quan es tracta de personal sanitari.

A la reunió celebrada avui de l'Observatori Sectorial, la representació d'AMAT no s'ha mostrat desfavorable a incorporar al text del Conveni aquesta possibilitat si finalment les parts legitimades opten per tornar a obrir la negociació.

Mentrestant, l'altre sindicat signant del Conveni, en una situació que si no fos preocupant seria més pròpia del teatre de l'absurd, expressa una cosa i la contrària, ja que la Federació de serveis es mostra favorable a l'obertura del Conveni mentre que la Federació del Sector públic es manifesta en contra, desentenenent-se igualment de treballar per a l'eliminació de qualsevol tipus de bretxa salarial, es dediquen a presumir de suposades relacions bilaterals amb representants de l'Administració, que no aporten cap solució, però sense plantejar cap altra proposta que no sigui la sortida de les plantilles de la seguretat del Conveni d'Assegurances i Mútues per embarcar-se en aventures de futur incert.

A hores d'ara, tothom hauria de tenir clar que els problemes de les plantilles de les Mútues no depenen del Conveni Col·lectiu d'aplicació, sinó de la incompetència de la Direcció General de Costos de Personal del Ministeri d'Hisenda, que retarda de manera conscient, intencionada i injustificada la tramitació dels informes favorables sobre els acords de negociació col·lectiva, siguin aquests preceptius o no.

En aquest sentit, esperem que la incorporació de la Direcció General de Funció Pública a l'equació, suposi realment un canvi de paradigma que agilitzi els tràmits i no una altra trava administrativa més que superar.

Nosaltres hem dit PROU JA! a aquesta situació, que resulta clarament abusiva per part de l'Administració Pública, i encara que continuem mantenint contactes discrets amb Hisenda i Seguretat Social, hem engegat els procediments que ens permetin exigir judicialment les resolucions favorables per silenci administratiu positiu sobre qualsevol acord que estigui encallat a Hisenda, ja siguin els relatius a teletreball, plans d'igualtat o de distribució i aplicació individual de la massa salarial.

Per a **CCOO**, un Conveni Col·lectiu ha de donar resposta a les demandes de les plantilles, motiu pel qual fa anys que reclamem l'establiment d'unes taules salarials específiques per al personal de les Mútues, l'aplicació immediata i automàtica dels increments salarials previstos a les lleis de Pressupostos i la posada en marxa de la carrera professional per a tot el personal sanitari del sector i, si bé és cert que la LPGE millora la situació actual, Resolucions com l'emesa recentment i de manera conjunta per les Secretaries d'Estat de Costos de Personal i Funció Pública sobre el procediment per a l'aplicació dels increments salarials del 2023 al Sector Públic posen de manifest que encara queda molt camí per recórrer, ja que semblen anar en la direcció d'aplicar els criteris de l'Administració General de l'Estat a col·lectius i sectors que no són comparables, entorpidint els procediments per a la contractació de personal que actualment i estaven vigents per part de la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social en un sector tan dinàmic com el de les Mútues, afectant negativament la creació d'ocupació.

Seguirem informant i actuant per a canviar les coses.



Afília't a
CCOO

Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

CCOO plantea soluciones prácticas y eficaces a los problemas de las plantillas de las Mutuas

Como ya comentábamos en nuestro anterior comunicado, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 ha introducido importantes novedades en los procedimientos para simplificar y agilizar la aplicación del incremento retributivo para el personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y el resto del personal laboral del Sector Público Estatal, en sintonía con lo que venimos demandando desde **CCOO** desde hace años.

De esta forma, si el Convenio Colectivo de aplicación regula la forma de aplicar dichos incrementos retributivos, estos pueden aplicarse de manera automática al comienzo de cada año sin esperar a la aprobación de la masa salarial anual. En este sentido, desde **CCOO** habíamos propuesto a AMAT y UNESPA la apertura del Convenio Colectivo Sectorial para incluir la aplicación inmediata y automática del porcentaje máximo de incremento salarial previsto en la LPGE sobre los conceptos retributivos contenidos en el mismo, dejando libertad a las partes (Dirección y RLPT) para negociar la forma de distribución y aplicación individual de la masa salarial relativa a aquellos conceptos específicos que existan en cada Mutua.

Para **CCOO** resulta fundamental actuar de forma proactiva para reducir la brecha salarial existente en el sector, (**Principio de igual trabajo, igual salario**) ya provenga esta de diferencias de género, generacionales o de comparaciones con el personal de los Servicios Públicos de Salud de las CCAA, cuando se trata de personal sanitario.

En la reunión celebrada hoy del Observatorio Sectorial, la representación de AMAT no se ha mostrado desfavorable a incorporar al texto del Convenio esta posibilidad si finalmente las partes legitimadas optaran por abrir de nuevo la negociación.

Entre tanto, el otro sindicato firmante del Convenio, en una situación que si no fuese preocupante sería más propia del teatro del absurdo, expresa una cosa y la contraria, pues su Federación de Servicios se muestra favorable a la apertura del Convenio mientras que su Federación del Sector Público se manifiesta en contra, desentendiéndose igualmente de trabajar para la eliminación de cualquier tipo de brecha salarial, se dedican a presumir de supuestas relaciones bilaterales con representantes de la Administración, que no aportan ninguna solución, pero sin plantear otra propuesta que no sea la salida de las plantillas de la seguridad del Convenio de Seguros y

Mutuas para embarcarse en aventuras de futuro incierto.

A estas alturas, todo el mundo debería tener claro que los problemas de las plantillas de las Mutuas no dependen del Convenio Colectivo de aplicación, sino de la incompetencia de la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Hacienda, que retrasa de forma consciente, intencionada e injustificada la tramitación de los Informes favorables sobre los Acuerdos de Negociación Colectiva, sean estos preceptivos o no.

En este sentido, esperemos que la incorporación de la Dirección General de Función Pública a la ecuación, suponga realmente un cambio de paradigma que agilice los trámites y no otra traba administrativa más que superar.

Nosotros hemos dicho ¡BASTA YA! a esta situación, que resulta claramente abusiva por parte de la Administración Pública, y aunque continuamos manteniendo contactos discretos con Hacienda y Seguridad Social, hemos puesto en marcha los procedimientos que nos permitan exigir judicialmente las resoluciones favorables por silencio administrativo positivo sobre cualquier acuerdo que se encuentre atascado en Hacienda, ya sean los relativos a teletrabajo, planes de igualdad o de distribución y aplicación individual de la masa salarial.

Para **CCOO**, un Convenio Colectivo debe dar respuesta a las demandas de las plantillas, motivo por el cual llevamos años reclamando el establecimiento de unas tablas salariales específicas para el personal de las Mutuas, la aplicación inmediata y automática de los incrementos salariales previstos en las Leyes de Presupuestos y la puesta en marcha de la carrera profesional para todo el personal sanitario del sector y, si bien es cierto que la LPGE mejora la situación actual, Resoluciones como la emitida recientemente y de forma conjunta por las Secretarías de Estado de Costes de Personal y Función Pública sobre el procedimiento para la aplicación de los incrementos salariales de 2023 en el Sector Público ponen de manifiesto que aún queda mucho camino por recorrer, pues parecen ir en la dirección de aplicar los criterios de la Administración General del Estado a colectivos y sectores que no son comparables, entorpeciendo los procedimientos para la contratación de personal que actualmente estaban vigentes por parte de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social en un sector tan dinámico como el de las Mutuas, afectando negativamente a la creación de empleo.

Seguiremos informando y actuando para cambiar las cosas.



Afíliat a
CCOO