

PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN

Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Art. 1 Ámbito Funcional: Establecer límites a la subcontratación de las actividades propias y nucleares del sector asegurador. En caso de subcontratación de estas actividades propias, la empresa principal garantizará que se apliquen las condiciones del Convenio Colectivo General de Seguros y Mutuas al personal de la empresa subcontratista que las lleve a cabo.

Art. 3 Ámbito temporal: A determinar en función del resultado final, pero preferentemente de duración plurianual.

Sistema de Clasificación Profesional:

- Grupo III Nivel 8: incorporar tiempo máximo de permanencia.

Art. 16 Ascensos y Promociones: Incorporar obligatoriamente cada dos años convocatoria de plazas del Nivel 4.

Art. 20 Teletrabajo: Incorporar en el Convenio además de su carácter voluntario, la consideración del teletrabajo como un derecho para las personas trabajadoras en consonancia con el artículo 34.8 ET, redactado conforme al artículo 2 del R.D.-Ley 6/2019.

Incorporar la obligatoriedad para la empresa de facilitar los recursos y herramientas para el teletrabajo. A nivel de empresa y a través de la negociación colectiva se concretarán las condiciones laborales de las personas teletrabajadoras.

Art. 22 Tiempo de Formación: Incrementar el tiempo de formación por cada persona trabajadora a 30 horas dentro del cómputo de la jornada anual, garantizando que ninguna persona pueda estar sin formación más de un año.

- Incrementar la formación presencial dentro de la jornada de trabajo, especialmente la formación sobre digitalización.

Art. 24 Acción formativa en las empresas: En las empresas con 150 personas o más en plantilla se constituirá una Comisión Paritaria de Formación para el diseño, ejecución y evaluación de la formación con la composición, competencias y normas de funcionamiento que las partes acuerden.

Art. 26 Traslados: apartado 5 c) Compensación de gastos: incrementar a seis mensualidades ordinarias de sueldo base y demás conceptos del presente Convenio que se estuvieran percibiendo, excluida, en su caso, la prorrata de los complementos de compensación por primas.

Retribuciones:

Conforme establece el IV AENC:

- Incremento salarial fijo del 2% cada año de vigencia.
- Adicionalmente incremento variable del 1% en función de la productividad.
- Mantenimiento del poder adquisitivo con cláusula de revisión salarial.
- Salario mínimo anual de 14.000€

Otros aspectos retributivos:

- Complemento por Experiencia: no absorción del importe con el paso del Grupo II al Grupo I.
- Compensación por Comida: aumento a 11,50 € en 2020, con módulos anuales de subida de 0,50€ los años sucesivos de convenio.
- Actualización de los importes de dietas y gastos de locomoción.

Sistemas de Retribución Variable:

Introducción en el Convenio de criterios objetivos y medibles, no discriminatorios, vinculados a la marcha del Sector y de la empresa. Implantación de la retribución variable a través de la negociación colectiva en la empresa.

Art. 47 Tiempo de Trabajo:

Jornada:

- Reducción cómputo anual a 1680 horas de trabajo efectivo.
- Este cómputo anual es un tope máximo y no será exigido en caso de que no se alcance como consecuencia de la aplicación anual del calendario laboral.
- Jornada intensiva en periodo estival: aplicación imperativa.
- Tiempo máximo para comida de 2 horas en las jornadas partidas. El tiempo mínimo para comida podrá ser inferior a 1 hora si así se acuerda a nivel de empresa. En todo caso, la jornada partida siempre generará derecho a la compensación por comida que se fije en el artículo 41 del Convenio.

Vacaciones:

- Aumento a 26 días laborables

Permisos:

- En los permisos por asuntos particulares, cuando se utilice este tiempo para acudir a consulta médica o para acompañar al cónyuge o pareja de hecho o a familiares de primer grado o dependientes a consulta médica y se aporte el correspondiente justificante, estas horas no serán recuperables.
- Como regla general, los permisos se iniciarán el primer día laborable posterior al hecho que los origina.

Art. 49 Trabajo a turnos, trabajo nocturno y en festivos:

- Plus Turnicidad Rotativa: Incrementar al 30% del salario base mensual.
- Plus Nocturnidad: Incrementar al 25% y al 50% para noches especiales.
- En el supuesto en que se generaran al mismo tiempo los pluses de turnicidad rotativa y nocturnidad aquí regulados, se percibirá aquel al que corresponda

un mayor porcentaje o importe económico, incrementado en un 10% adicional.

- Durante el periodo de vacaciones, se generará el derecho al cobro para aquellos trabajadores que estén adscritos a los turnos que generan los pluses de turnicidad y nocturnidad.
- Trabajo en Festivos: Incrementar al 25% y al 50% para festivos especiales.
- Regulación y compensación de las Guardias Localizadas.

Seguridad y Salud en el trabajo:

- Acoso Moral o “mobbing”: Eliminar la Disposición adicional séptima e incluir un nuevo artículo en el Capítulo XII sobre Acoso Moral (75bis), que incluya la obligatoriedad de negociar las medidas contra este tipo de acoso y apertura de expediente en los términos acordados ante el conocimiento de un caso de posible acoso moral, siendo informados los delegados y delegadas de prevención de la apertura de cada expediente, en todo caso.

Derechos Sindicales:

Art. 77 De los sindicatos y de los delegados sindicales. Apartado 2. Introducir la posibilidad de elección de un segundo delegado LOLS en las empresas o centros de trabajo cuya plantilla sea igual o superior a 500 trabajadores.

Apartado 4. Eliminar la referencia al crédito mínimo de 8 horas que no pueden ser objeto de cesión, quedando a criterio de las secciones sindicales.

Incorporar garantías de no discriminación profesional (salarial, formativa, etc.) para sindicalistas de alta dedicación (cuadros sindicales).

Digitalización:

Establecer un protocolo de actuación para las empresas que propongan la implantación y desarrollo de tecnologías para mejorar los procesos, aumentar la productividad e incrementar las competencias de las personas trabajadoras y el desarrollo del talento digital. En todos estos casos, se aplicará dicho protocolo desarrollándose a nivel de empresa con participación proactiva de la Representación Legal de los Trabajadores.

Igualdad de Oportunidades:

- Acoso sexual: revisar redactado actual porque no es garantista para las posibles víctimas, ya que recomienda unos mínimos que las empresas están tomando como máximos. Eliminar la Disposición adicional séptima e incluir un artículo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo (90bis) que incluya la obligatoriedad de negociar medidas contra estos tipos de acoso (LOIEHM) y apertura de expediente en los términos acordados ante el conocimiento de un caso de posible acoso sexual o por razón de sexo, siendo informada la RLT de la apertura de cada expediente, en todo caso.

- Artículo 88 Brecha salarial: avanzar en el compromiso de luchar contra la brecha salarial por razón de género. El RD-Ley 6/2019 de 1 de marzo crea el registro salarial para contabilizar la brecha. Cálculo de brecha salarial total para todas las empresas (no solo para las de más de 50 personas en plantilla) y justificación si la brecha total de género es mayor al 20%.
- Carrera profesional: el sistema de promociones y ascensos debe incluir medidas positivas para aquellas empresas que no alcancen la paridad en determinados niveles profesionales.
- Salud laboral: estudios con perspectiva de género de la siniestralidad, exámenes médicos, riesgos psicosociales, etc.
- Información a la RLT sobre las solicitudes de adaptación de la jornada laboral por razón de conciliación (art. 34.8 ET) y su resolución. Establecer un procedimiento mínimo: plazo de respuesta máximo a una solicitud de adaptación con indicación de razones objetivas tanto si la adaptación es denegada como si se ofrece una alternativa, plazo de respuesta a la solicitud de reincorporación a la jornada original. Supuestos de concesión automática de la adaptación en casos de enfermedad grave o discapacidad superior al 50% de personas a cargo, víctimas de violencia de género.
- Violencia de género: establecer en el Convenio Colectivo un catálogo de medidas para las víctimas como complemento a las ayudas legales, tanto para la víctima como en favor de sus hijos e hijas. En caso de movilidad geográfica por este motivo, reserva del puesto de trabajo durante un año, en lugar de 6 meses. Ayuda económica en caso de tener personas a su cargo. Anticipo de nómina.

Particularidades de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social:

1. Retribuciones.

- Nueva tabla salarial de referencia para el personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social que refleje la realidad salarial de aplicación.
- Establecimiento de un sistema de revisión salarial anual automático de las retribuciones básicas, en función de los incrementos de masa salarial previstos en las normas legales sobre retribuciones al personal de las Mutuas o Sector Público.

2. Jornada.

- Establecimiento de la jornada máxima semanal de 37 horas, considerando horas extraordinarias las que superen dicho límite.

- Para personal con turno de noche, el cómputo de jornada máxima semanal se realizará por promedio en periodos de dos semanas. Si como consecuencia de esta limitación y la aplicación del periodo de vacaciones, festivos, etc. no se alcanzara el cómputo de la jornada anual fijada, la diferencia entre ésta y la efectivamente realizada no será exigible, en atención a la mayor exigencia y penosidad de esta modalidad de prestación laboral.

3. Clasificación Profesional.

- Adaptar las definiciones de la clasificación profesional al Marco Español de Cualificaciones y al catálogo de títulos de Formación Profesional.
- Rectificar el Anexo 2 del área sanitaria por cuanto el médico residente debe situarse en el sistema de clasificación profesional dentro del Grupo I.

4. Carrera Profesional

- Obligación de instaurar en todas las Mutuas un sistema de desarrollo profesional para el personal sanitario, negociado con las organizaciones sindicales mayoritarias, dando cumplimiento a la Ley 44/2003, durante la vigencia del Convenio.
- Posibilidad de establecer un comité evaluador sectorial para homogeneizar los criterios de evaluación de los diferentes grados.

5. Garantía de Indemnidad por conflicto deontológico o profesional

Se considerarán nulas las acciones disciplinarias que tengan su origen en conflictos por diferencias de criterio técnico-profesional o deontológico.

6. Observatorio Sectorial

Como desarrollo de lo previsto en el artículo 92 del Convenio vigente, se constituirá un Observatorio Sectorial de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común: análisis de la realidad sectorial, características y evolución del impacto que sobre las relaciones laborales tiene la consideración de integrantes del Sector Público Estatal de carácter administrativo, diseño de estrategias conjuntas, evolución de los niveles y calidad del empleo, etc.