

Tras las últimas reuniones de los grupos de trabajo, CC.OO presenta balance en la negociación

El día 26 de Mayo se reunió la mesa negociadora del Convenio Sectorial para poner en común los debates producidos en los distintos grupos de trabajo, los cuales se han reunido semanalmente en este último mes abordando tres temas de los cinco en que quedaron divididos:

· Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar.

En tiempo de trabajo las reivindicaciones de Comisiones Obreras eran:

La reducción del cómputo anual de la jornada en 15 horas. El aumento de las vacaciones a 24 días laborables. Plannings anuales en los servicios 24 horas. Libranza imperativa la tarde de los viernes. Y con respecto a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar nuestra postura era: Posibilidad de una reducción de jornada inferior a 1/3. Acumulación de la lactancia en días laborables que se sumarían a la baja maternal. Descanso de maternidad a tiempo parcial las 10 últimas semanas sin reducción salarial. Aumento del permiso de maternidad/paternidad por acogimiento o adopción y permiso para las visitas médicas sin tener que recuperar el tiempo empleado.

La respuesta de UNESPA a nuestras peticiones fue la imposibilidad de asumir más reducción de jornada, ya que en los cuatro últimos años las empresas han asumido una reducción bastante importante y todavía la están asimilando, consideran que el actual redactado con respecto a la libranza de los viernes es correcto ya que creen que este es un tema que se soluciona en el ámbito de la empresa. El aumento de dos días más de vacaciones como entendían que conllevaba aparejada una reducción de jornada, en un principio dijeron que no, aunque están dispuestos a estudiar la propuesta.

En cuanto a la Conciliación de Vida Laboral y Familiar comparten nuestros motivos y razones y aunque están en disposición de aceptar una reducción de jornada inferior a 1/3, plantean problemas a la hora de aplicar esta norma en los servicios sanitarios y en el trabajo a turnos. La acumulación de lactancia en días laborables no les plantea problemas debido a que ya ha habido una sentencia a favor, aunque todavía no han determinado cuantos días laborables serían. Tampoco tienen ningún inconveniente en incluir en convenio la posibilidad de trabajar a tiempo parcial las 10 últimas semanas de la baja maternal.

Con respecto a permisos para las visitas médicas sin tener que recuperar el tiempo empleado, en un principio dijeron que no, pues consideraban que en el ámbito de la empresa esto se regulaba perfectamente, aunque tras plantearles Comisiones Obreras la arbitrariedad que esto generaba en el ámbito empresarial, prometieron estudiar la propuesta.

Por su parte, UNESPA reivindica introducir una mayor flexibilidad en jornada con el objetivo de ampliar la hora límite de salida por la tarde.

Finalizando este apartado hicieron referencia al permiso de maternidad/paternidad por acogimiento o adopción y ofrecieron dos días laborables.

· Derechos sindicales, dialogo social y formación.

En este grupo de trabajo, lo que Comisiones Obreras planteaba en su plataforma era la posibilidad

de la acumulación de las horas sindicales (bolsa de horas), así como aumentar el plazo de comunicación a la empresa de la distribución de las mismas, la utilización de las nuevas tecnologías en materia sindical, garantizar la no discriminación en la promoción y retribución de los representantes de los trabajadores y la clasificación profesional de la actividad sindical.

En estas materias UNESPA están dispuestos a aceptar la regulación de bolsa de horas en la empresa aumentando el periodo de comunicación de las mismas. También están buscando un texto para la utilización de las nuevas tecnologías con las obligaciones legales oportunas, así como la forma de plasmar en convenio la no-discriminación en la promoción y retribución de la RLT para desarrollar en el ámbito de la empresa.

Con respecto al dialogo social consideran que en nuestro sector es fluido y que hay varias comisiones (mixta, de igualdad y empleo, formación), que están funcionando con las competencias atribuidas, no obstante estarían dispuestos a la creación de un Observatorio Sectorial (sin aumentar el número actual de horas de las comisiones), que permita avanzar en los temas que se aborden. En este observatorio se estudiaría la Responsabilidad Social de las empresas que consideran que es un tema que no esta suficientemente explorado y es necesario un estudio previo antes de adquirir ningún compromiso.

En cuanto al tema de formación estudiarán la nueva legislación para adaptar la actual regulación del convenio en dicha materia.

· Varios: Cláusula de descuelgue, complemento por experiencia, previsión social, movilidad geográfica, acoso sexual y moral, faltas y sanciones, Mutuas.

En el apartado varios se tocaron diversos temas. El primero de ellos fue la regulación de las empresas en situación de déficit (cláusula de descuelgue) y aunque se ha constatado que en nuestro sector no es una situación que se dé habitualmente, cuando se ha planteado el tema a la Comisión Mixta, esta no ha podido aplicar la cláusula por lo que analizarán si se puede regular este tema de otro modo.

El mismo tratamiento van a dar al Complemento por Experiencia, es decir, harán un nuevo redactado basado en la posición de la Representación Sindical que resuelva las discrepancias surgidas en Comisión Mixta.

En materia de previsión social UNESPA manifiesta que, debido a la sentencia del supremo que establece la imposibilidad de fijar la edad forzosa de jubilación en los convenios, se debe ajustar el redactado del convenio a la jurisprudencia.

Aceptan incorporar al convenio pautas para que, en el ámbito de la empresa, se pueda abordar la externalización de las 10 pagas por jubilación

En cuanto a la tipificación del derrame cerebral y del infarto como accidente de trabajo a efecto de pago de doble capital regulado en convenio, UNESPA manifiesta que, en principio, no está dispuesta a contemplar nada sobre este tema; pero como es un tema económico se tratará en el grupo de trabajo correspondiente.

En cuanto a la movilidad geográfica UNESPA plantea que existen problemas cuando el traslado es solicitado por el empleado, al que dicen hay que indemnizar como si fuese un traslado de mutuo acuerdo. Comisiones Obreras considera que tal problema no tiene incidencia alguna por lo que la regulación actual es correcta.

En el apartado de acoso sexual Comisiones Obreras planteó la posibilidad de introducir un protocolo de actuación y aunque UNESPA en un principio se mostró reacia comentaron que lo mirarían si el mismo sirve para solucionar, prevenir y ayudar a la persona afectada, en cuanto al acoso moral, aunque no ponen ninguna pega en tipificar y definir el mismo, no quieren ser pioneros en este tema y verán que es lo que se puede hacer desde el convenio.

Para finalizar el apartado de varios se abordó el tema de faltas y sanciones; plantearon tipificar la incorrecta utilización de las nuevas tecnologías, así como modificar el convenio en caso de apertura de expediente disciplinario a trabajadores. Este asunto quedó pendiente de la presentación de un redactado, realizado por ellos, para estudiarlo y asegurar garantías por nuestra parte.

Por último se mantuvo una reunión específica de Mutuas con AMAT en la cual, ante nuestra reivindicación de eliminar la disposición final segunda una vez definidos los niveles, dijeron que no

tajantemente, ya que consideran que en esta disposición están bien definidas las funciones y se aplica correctamente en las mutuas, (según ellos más del 80% del personal de mutuas está bien clasificado, excepto los administrativos).

También dieron un no tajante a la posibilidad de un complemento de puesto para los Técnicos de Grado Medio que precisan una titulación complementaria para realizar su función ya que lo consideran una sobrevaloración y una discriminación con respecto al resto (argumentan que es posible tener dos o más títulos y solo utilizar uno). Comisiones Obreras argumentó que este complemento de puesto sería aplicable únicamente en caso de utilizar la titulación complementaria para la función del puesto, su postura no varió.

Los otros temas que se trataron fueron la realización de los plannings de forma anual, la equiparación de los monitores ocupacionales a los auxiliares sanitarios y el aumento de pluses. En los dos primeros temas comentaron la posibilidad de llegar a un punto de encuentro y en cuanto a los pluses, lo dejaron para el grupo de trabajo de temas económicos.

No obstante, AMAT pretende que el impacto económico de este convenio sea mínimo.

En cuanto a garantizar mediante póliza la Responsabilidad Civil a los trabajadores de los servicios de prevención, no ven problemas para llevarlo a Convenio.

CC.OO valora con prudencia los acercamientos que se han producido en los distintos grupos de trabajo, consideramos que es una primera lectura de las plataformas y existen temas en los que debemos seguir profundizando.

Nuestra valoración sobre el grupo de trabajo de MUTUAS es diferente, pues consideramos que abordan mínimamente las reivindicaciones sindicales y pretenden coste cero para el convenio.

Quedan por tratar dos grupos de gran importancia que se abordarán, los días 02 y 9 de junio respectivamente:

- Clasificación profesional.
- Temas económicos. Donde se tocarán todos aquellos aspectos económicos que se plantean en esta negociación, ya que en todos los grupos de trabajo estos temas han quedado apartados para este grupo de trabajo.