

Diálogo social del Sector de Seguros Europeo



El pasado día 10 de Marzo, tuvo lugar en Bruselas la reunión del Diálogo Social del Sector de Seguros Europeo. Con el amparo de la Comisión Europea, a esta importante cita, acuden las patronales europeas del sector, los sindicatos europeos y UNI Europa. En representación de Confia, asistió Juana de la Puente, Secretaria de Organización de la Agrupación de Seguros.

De los puntos del orden del día, los temas más importantes para tratar eran dos y muy entre sí :

a) lo que llaman el reto demográfico en el sector seguros y b) el teletrabajo.

1.- El reto demográfico en el Sector Seguros

Se plantea lo beneficioso de hacer una puesta en común de las diferentes iniciativas que se ponen en marcha en las compañías de seguros, para afrontar el cada vez mayor envejecimiento de sus plantillas.

En esta ocasión fue Groupama quien hizo una presentación a través de su representante de Recursos Humanos de Italia, de un proyecto que están desarrollando que se llama Oportunidad a lo largo de la vida .

Se dirige a trabajadores/as de más de 55 años (la media de edad en la empresa es de 49 años), que participaban voluntariamente en el proyecto. La empresa analizó las necesidades formativas, de motivación y satisfacción profesional de las personas en esta franja de edad.

Una vez hecho este análisis se desarrollan 5 iniciativas de formación:

- • Un Seminario de un día de duración, para presentar todo el Plan
- • Un curso de formación práctico, en internet, redes sociales, office etc.
- • Un curso de motivación, empoderamiento, coaching etc.
- • Un curso de formación de formadores
- • Un curso de formación para tutoriales

Estos últimos dos cursos, van dirigidos a dotar a las personas de más de 55 años de habilidades suficientes para poder transmitir sus conocimientos y experiencia a sus compañeros más jóvenes a través de formación y sobre todo tutoría.

La acogida de este proyecto ha sido muy buena.

2.- Acuerdo marco sobre Teletrabajo

UNI y las patronales de Seguros, están negociando un documento que funcione como acuerdo marco sobre teletrabajo en el sector y que actualice el que se firmó en 2002.

La negociación está en una fase bastante avanzada y donde ya están localizadas las principales discrepancias entre las partes, que serán las siguientes:

- - Las Patronales pretenden excluir del acuerdo, al personal comercial y a los peritos. La parte sindical no estamos de acuerdo ya que corremos el riesgo de segregar a estas personas también de otros ámbitos. Todas las empresas de Seguros, tienen en sus plantillas comerciales y peritos a los que aplican las condiciones laborales del resto de trabajadores, no tendría sentido separarlos para esto.
- - Para la parte sindical, es importante marcar unos criterios o directrices objetivos que aclaren que tareas pueden o no pueden someterse a teletrabajo para no depender de la subjetividad de los jefes, para que no sean estos los que puedan decidir a dedo quién hace teletrabajo y quién no.
- - El tema de la frecuencia, es el punto que más controversia suscita. La parte sindical apostamos por un control del tiempo de trabajo, a través de fichajes o el sistema que sea mejor para evitar que se confunda el teletrabajo con la disponibilidad 24 horas. No controlar esto, supone desregular el marco de las relaciones laborales y la conciliación. Es fundamental que se perciba que el trabajo desde casa, vale igual que el de la oficina y que las horas son las mismas. Las patronales, por su parte argumentan que establecer un registro del tiempo de trabajo sería contraproducente, ya que las empresas trabajan sobre la base de la confianza en el teletrabajador. No se controla cuánto tiempo se trabaja, sino si se hace la tarea, si el trabajador va rápido, etc. Las posiciones están bastante alejadas en este punto.

- - En cuanto al equipo para teletrabajar, UNI plantea que se establezca, con carácter general, que la empresa sea la que asuma los costes de equipo de teletrabajo.

Las patronales no lo ven bien, porque actualmente hay una gran diversidad de situaciones:

- · existen empresas que pagan todo,
- · empresas que pagan una parte
- · empresas que no pagan nada,
- · otras que compensan en no mi na

Acotadas estas diferencias, se manifiesta la voluntad de ambas partes de llegar a un acuerdo y continuar la negociación.

2019 © CCOO SERVICIOS.