

Resultados Encuesta Mediación Seguros

Los objetivos de esta encuesta eran principalmente ver si el convenio era suficiente regulador del sector de mediación mediante su aplicación en las empresas y poner de manifiesto las aspiraciones de los trabajadores del sector, así como los problemas más acuciantes.

Tal como apuntábamos en anteriores comunicados, y una vez analizados los datos de la encuesta realizada en las empresas de Mediación, os comunicamos los resultados que surgen de su análisis.

A grandes rasgos, podemos decir que no se evidencian, según los resultados, grandes problemas en la aplicación por parte de las empresas del convenio Estatal de Mediación, (un 86,47% de los encuestados afirman que se aplica el convenio en su empresa), por otra parte, ante preguntas concretas sobre aplicación de convenio vemos que contradicen esta observación, (un 47,36% afirma que su empresa no aplica la compensación de gastos de locomoción del Convenio y un 59,41% afirma que no se aplica la compensación por dietas.) ¿A qué se debe esta contradicción?

Creemos que, en general, las empresas aplican el convenio, pero muchas de ellas regulan a su gusto la aplicación del mismo, en ocasiones al alza, pero sin pactar en firme las condiciones por lo que dan lugar a una irregular aplicación de las mismas creando inseguridad y desigualdades entre las plantillas (tanto de la misma empresa como entre ellas).

Otras cuestiones nos conducen a afirmar lo mismo. Un 54,55% de los encuestados tienen salario variable (frente a un 44,61% que no lo tienen) de estos primeros, un 23,47 corresponde a mercantil y un 28,96 a laboral, (el resto NS/NC). Teniendo en cuenta que el convenio no regula salario variable alguno, podemos pensar que todo aquel que tenga variable se encuentra en retribución por encima de lo que marca el sector, pero también existe un gran desconocimiento de las condiciones del variable.

Volvemos a tener condiciones que parece ser que no están pactadas.

También se denota una falta de definición de lo que es el salario que forma parte de un contrato mercantil y de lo que es parte de un contrato laboral.

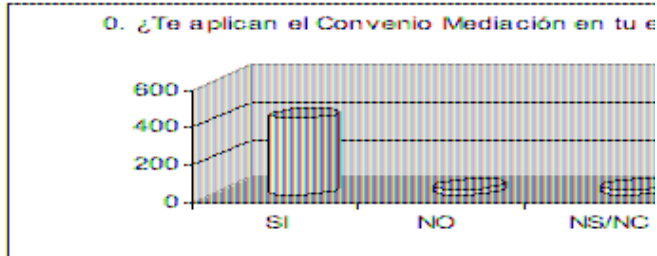
Respecto a jornada, parece ser que se impone la jornada partida y la convivencia con la continuada (77,17%), el convenio deja margen a la RLT para la negociación de la jornada con la empresa por lo que podemos decir que el sector se mueve hacia este tipo de regulación, (puede ser jornada partida con intensiva en verano, o los viernes...).

En este campo no deja de preocupar el 44,61% de encuestados que afirman tener prolongación de jornada, (de estos, 89% no retribuida).

La encuesta ha sido contestada por 480 trabajadores de la mediación, (137 hombres y 136 mujeres) (curiosamente hay 46 desconocidos).

Respecto a la mayor preocupación de los trabajadores, es por este orden, el resultado:

- Condiciones Salariales, mantenimiento del poder adquisitivo.
- Horario jornada.
- Conciliación de la vida laboral.
- Categoría laboral.
- Formación.
- Seguridad e higiene laboral.
- Estabilidad en el trabajo.



En próximos comunicados os informaremos de la elaboración de la plataforma para el próximo convenio en la que están trabajando compañeros de la mediacion para los que os pedimos el máximo apoyo y solidaridad.

