

Comunicado nº 1
Madrid, 9 de Marzo de 2020

Convenio de Seguros, Reaseguros y Mutuas

CRITERIOS DE NEGOCIACIÓN

FeSMC-UGT

En el día de hoy se ha reunido la Comisión Negociadora del Convenio de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social, compuesta por la representación Sindical UGT, CC.OO., ELA, LAB y CIG, y por la representación Empresarial de UNESPA, AMAT, ASECORE y LA CONFEDERACION ESPAÑOLA DE MUTUALIDADES.

Por parte de **FeSMC UGT**, hemos expuesto de cara a la negociación las materias de nuestro interés, así como los criterios que utilizaremos.

Hemos hecho especial hincapié, entre otros, en los siguientes aspectos de nuestra Plataforma:

- Establecer una nueva estructura salarial que acerque los salarios nominales a los reales y así minimizar la doble escala salarial.
- Alcanzar la jornada de 1650 horas anuales, situación que viene siendo ya una realidad en el Sector.
- Incentivar la renovación generacional mediante la jubilación parcial y el contrato de relevo.

A continuación, os detallamos la totalidad de los criterios expuestos por **FeSMC UGT** en la Mesa Negociadora:

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

- En el ámbito de aplicación, ampliarlo a **aquellas empresas cuya actividad sea por cuenta y en representación de entidades aseguradoras o reaseguradoras, así como a aquellas empresas que realicen actividades aseguradoras y no les sea de aplicación el Convenio de Mediación de seguros.**
- El ámbito temporal vendrá marcado por la globalidad del Convenio.
- Equilibrar a las partes en la negociación colectiva. Recuperar la ultraactividad plena, es decir, denunciado el Convenio, éste mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro nuevo.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PRODUCTIVIDAD, CALIDAD Y EFICIENCIA.

Inclusión de principios y criterios sobre protección de datos y derechos digitales. Participación en procesos de transformación digital y derecho a la desconexión digital.

CAPÍTULO III. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- Creación de una Comisión de Clasificación que, durante la vigencia del Convenio, estudie la definición de los niveles profesionales.

CUMPLIMOS

8 HORAS DE TRABAJO
8 HORAS DE DESCANSO



- A través de la mencionada Comisión, se establecerá la creación de una carrera profesional para los trabajadores del Sector, y vinculada a la formación.
- Limitar la permanencia máxima en el Grupo Profesional III a dos años (máximo) en cada nivel.
- Necesidad de eliminar el Grupo Profesional IV.
- Ascenso por concurso oposición al nivel 4 del Grupo II.

CAPÍTULO IV. CONTRATACIÓN.

- Contratación temporal. Adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo.
- Teletrabajo. Desarrollo de éste artículo incluyendo criterios y condiciones.

CAPÍTULO V. FORMACIÓN PROFESIONAL

- Adecuación al AENC y a la normativa vigente.

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES

- Establecer una nueva estructura salarial que acerque los salarios nominales a los reales.
- Incremento en todos los conceptos económicos (salvo los que tienen un método distinto de incremento) del 2,5% para cada uno de los dos primeros años de vigencia del Convenio; 3% para el tercer, cuarto año y sucesivos de vigencia.
- Garantía de mantenimiento o ganancia del poder adquisitivo mediante cláusula de revisión salarial conforme al IPC definitivo de cada año de vigencia.
- Compensación por comida en jornada partida, incremento de 0,30 € diario para cada año de vigencia del Convenio.
- Contemplar, a los efectos del art. 34 –Plus de Inspección- y proporcionalmente, las situaciones de aquellos trabajadores que, ocasionalmente, realizan tareas pernoctando fuera de su domicilio habitual.
- Salario Mínimo Sectorial.

CAPÍTULO VIII. TIEMPO DE TRABAJO

- Reducción de la jornada laboral anual a 1.650 horas efectivas de trabajo.
- Establecimiento de un horario flexible que favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Regulación del Registro de la Jornada Laboral.
- Consideración de inicio de la jornada en viajes y trabajo en misión.
- Establecer la distribución irregular de la jornada en 100 horas.
- Considerar como tiempo de trabajo efectivo las interrupciones producidas por razones de seguridad e higiene que pudieran tener lugar durante la jornada diaria. Introducción de pausas por trabajo ante pantallas de visualización de datos.
- Adaptar la regulación de los trabajos a turnos, turnos rotatorios, trabajo nocturno, domingos y festivos atendiendo a la salud de los trabajadores, así como la mejora económica de los mismos.

CUMPLIMOS

8 HORAS DE TRABAJO
8 HORAS DE DESCANSO



- Guardias localizadas, previo acuerdo con la RLT.
- Vacaciones. 26 días laborables (1 día más). Mayores de 66 y 67 años 6 días laborables más de vacaciones. Ampliación del periodo estival (desde 1 de junio al 30 de septiembre)
- Adecuación del periodo de disfrute de vacaciones para facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.
- Ampliación hasta los 14 años en los casos de reducción de jornada por guarda legal a menores de edad. Inclusión de medidas para facilitar la igualdad en la utilización de estos permisos.
- Permisos. Incrementar en un día laborable más los permisos retribuidos.
- Establecimiento de permisos retribuidos para la asistencia a tutorías escolares.
- Permisos para el acompañamiento a hijos y personas a cargo para asistencia sanitaria.
- Todos los permisos se iniciarán en el primer día laborable siguiente al hecho causante.
- Clarificar redactado de los permisos por asuntos propios.

CAPÍTULO X. PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

- Ampliar la cuantía del capital seguro de vida a 30.000€ y doble capital en caso de muerte por accidente.
- Establecer un Seguro de Accidentes para el personal que viaje en Comisión de Servicio (muerte 80.000€ y doble capital en caso de invalidez permanente).
- Inclusión de un Seguro de Responsabilidad Civil y Asistencia Jurídica.
- Adaptación del redactado. La jubilación ordinaria en supuestos de discapacidad.

CAPITULO XI. ORDENACIÓN JURÍDICA DE FALTAS Y SANCIONES.

- Incluir la psicopresión o violencia laboral en la graduación de faltas.

CAPÍTULO XII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Adecuación a lo acordado en el AENC y a la normativa vigente. Añadir la elaboración de protocolos específicos a los riesgos inherentes al puesto de trabajo, identificados en la evaluación de riesgos.
- Incorporar que la formación mínima obligatoria de los delegados de prevención será de 50 horas anuales.
- Introducir un artículo sobre compromiso con el Medioambiente.

CAPITULO XIII DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Seguir avanzando en los derechos sindicales en cuanto a interlocución y medios para la acción sindical y el diálogo social.

CAPITULO XIV POLITICA DE EMPLEO E IGUALDAD

- Establecimiento de políticas de rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas del Sector: Desarrollar el artículo 86 sobre Jubilación Parcial y Contratos de Relevo. Garantía de salario para el trabajador/a que se acoge a la medida, el relevista tendrá un contrato de duración indeterminada y a jornada completa.

CUMPLIMOS

8 HORAS DE TRABAJO
8 HORAS DE DESCANSO

