

PLATAFORMA CCOO PARA LA 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 externalización de las actividades propias y nucleares del sector asegurador.

En caso de externalización/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.

(No se cumplió lo dispuesto en la Disposición adicional novena del Convenio 2020-2024. “Subcontratación. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a tratar antes del 31/12/2022, en el marco del Observatorio sectorial definido en el artículo 99, las situaciones de subcontratación de servicios propios que se determinen como correspondientes a las actividades principales de las empresas del sector, teniendo en consideración el marco legal vigente en cada momento”).

Art. 3 Ámbito temporal:

Duración: A determinar en función del resultado final, pero preferentemente de duración plurianual (4 años).

Periodo de negociación. Recuperar la ultractividad indefinida del convenio:

“Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo”.

Artículo 4. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Establecer limitaciones a la compensación y absorción, garantizando incrementos salariales netos para toda la plantilla.

Artículo 8. Organización del trabajo

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas. **Los planes de formación que se desarrollen en el ámbito de empresa recogerán expresamente las medidas organizativas desarrolladas para asegurar la participación del conjunto de las plantillas en la formación vinculada a su puesto de trabajo.**

Artículo 10. Desconexión digital.

A los efectos de la regulación de este derecho, **tener en cuenta todos los dispositivos y herramientas** cuyo uso podría suponer realizar una actividad laboral más allá de los límites de la jornada u horarios legal o convencionalmente establecidos.

Introducir la previsión de que las Empresas adopten medidas técnicas para, al menos, dejar registrado el uso de los equipos y herramientas, con el fin de analizar la posible actividad laboral más allá de los límites de jornada.

Artículo 11. Transformación Digital.

Asimismo, las empresas que inicien dichos procesos formarán a sus personas trabajadoras en las competencias y habilidades necesarias para afrontar la transformación digital. **Dada la importancia de la materia, la formación vinculada a procesos de transformación digital así como cualquier competencia digital se realizará siempre en horario laboral o será compensada.**

Artículo 14. Uso de la inteligencia artificial en las relaciones laborales.

Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana. **Dada la importancia de la materia, se informará también expresamente a la representación legal de las personas trabajadoras cuando en los procesos de formación o evaluación de competencias se utilice inteligencia artificial.**

Arts. 17 y 18 Sistema de Clasificación Profesional:

- **Eliminación del Grupo IV Nivel 9**, situando el Grupo III nivel 8 como el nivel mínimo de acceso.
- Fijar **tiempo máximo de permanencia de 2 años en el Grupo III Nivel 8** para acceder al Grupo II
- Definición de puestos de trabajo del **Grupo III Nivel 7**
- Incluir **labores de atención al público** dentro de las funciones del **Grupo II**

- Definición e inclusión en el sistema de Clasificación de los **puestos de trabajo de los Servicios de Prevención Propios (SPP)**, obligatorios en empresas de más de 500 personas trabajadoras.
- **Adaptación de los requisitos de Formación** al Marco Español de Cualificaciones y al catálogo de títulos de Formación Profesional.
- **Adaptación de las titulaciones académicas universitarias al Plan Bolonia.**

Art. 21 Ascensos y Promociones:

Incorporar obligatoriamente cada 2 años **convocatoria de plazas del Nivel 4.**

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los trabajadores. **En todo caso, en base al artículo 43 de la ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres se establecerán en el ámbito de las empresas, la prioridad en la promoción de mujeres a Grupos/niveles/puestos donde su representación es menor, especialmente en aquellos de responsabilidad o en ocupaciones de difícil acceso de mujeres. Cada empresa deberá determinar a qué puestos, categorías o niveles debe aplicar esta medida.**

Artículo 22. Período de prueba.

Eliminar referencia al Grupo IV

Artículo 23. Cese voluntario

Eliminar referencia al Grupo IV

Artículo 24. Contratación

Adaptar redacción conforme art. 1.3 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre

Art. 25 Trabajo a distancia:

Incorporar la consideración del teletrabajo como un derecho de conciliación para las personas trabajadoras en consonancia con la nueva redacción del artículo 34.8 ET (adaptación de jornada), conforme al art. 127.2 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

Además, **establecer el teletrabajo como un derecho en las circunstancias especiales descritas en la nueva redacción del artículo 37.3.g) ET** (imposibilidad de acceder al centro de trabajo como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso). **El teletrabajo se aplicaría tras los 4 días iniciales de permiso retribuido.**

Remitir la concreción de las condiciones laborales de las personas teletrabajadoras a través de la negociación colectiva en el ámbito de cada empresa.

Incluir una mención concreta a la evaluación de riesgos laborales específica para el trabajo a distancia, en la línea de lo recogido en la NTP 1165 del INSST (relativa a “Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”)

Modificar redacción del **importe de la cuantía compensatoria diaria.**

Art. 27 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 y fijando que al menos 10 horas sean dedicadas a su desarrollo profesional.

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

Artículo 28. Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

Apartado 2:

- e) Mediación **obligatoria** en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de la empresa.
- j) **Analizar el impacto de la contratación en materia formativa en el sector, incluidas las becas.**

Art. 29 Acción formativa en las empresas:

Constituir una Comisión Paritaria de Formación en empresas de más de 150 personas trabajadoras para el diseño, ejecución y evaluación de la formación con la composición, competencias y normas de funcionamiento que las partes acuerden.

Fijar la obligatoriedad de dicha constitución en aquellas empresas que utilicen algún tipo de fondo público para el desarrollo de la formación independientemente de su tamaño.

- Criterios de selección y colectivo afectado **según los puestos establecidos en la empresa.**
- Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas **que incluirá las formación realizada por cada persona.**

Art. 30 Movilidad geográfica y sus modalidades:

Dar preferencia a la movilidad voluntaria respecto de la forzosa.

Art. 31 Traslados: apartado 5 c) Compensación de gastos:

Incrementarla de cuatro a seis mensualidades ordinarias de sueldo base y demás conceptos del Convenio, excluida, en su caso, la prorrata de los complementos de compensación por primas.

Retribuciones:

Sección 2.ª Salarios y otras condiciones económicas para los años de vigencia del convenio

- **Establecer un incremento salarial fijo total del 16% para los 4 años de vigencia (2025-2028)**, con el fin de compensar la pérdida de poder adquisitivo en los años de vigencia del convenio anterior (en torno a un 9%).
- **Cláusula de revisión salarial anual con efecto retroactivo** en función de la evolución del PIB y teniendo en cuenta el IPC como elemento corrector.
- **Salario mínimo sectorial en tablas de 17.000€**

Otros aspectos retributivos:

- **Complemento por Experiencia: no compensación ni absorción del importe** con el paso del Grupo II al Grupo I.

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, implementando y concretando los sistemas de retribución variable a través de la negociación colectiva en la empresa.

Art. 46 Dietas y Gastos de Locomoción

Actualización de los importes de dietas y gastos de locomoción en función, respectivamente, de la evolución del índice de precios de hoteles, restaurantes, bares y cafeterías, y en función de la evolución del precio de los carburantes.

Art. 47 Compensación por Comida por jornada partida

Compensación por Comida: aumento a 15,00 € diarios en 2025, con módulos de incremento anual de 0,50€ para los años sucesivos de convenio (15,50€ - 16,00€ - 16,50€).

Artículo 53. Jornada Laboral y su distribución

A tener en cuenta las modificaciones legislativas en cuanto al cómputo máximo de la jornada semanal, modificando la redacción del apartado 6:

*“6. El número de horas en cómputo anual fijado en el número 1 o la inferior que se viniera realizando, podrá ser exigido por las empresas, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, **días adicionales de vacaciones establecidos en el art. 58.8**, permisos o descansos previstos en la legislación vigente o en el presente Convenio general, y los casos de suspensión de contrato de trabajo”.*

Compromiso de negociación a nivel sectorial de mecanismos para la reducción paulatina de la jornada anual del convenio desde 1.692 a 1.598 horas (35 h. semanales) a partir del momento en que se concrete la reducción de la jornada máxima legal a 1.712,5 horas (37,5 h. semanales).

Art. 55 Trabajo a turnos, trabajo nocturno y en festivos

Plus Turnicidad Rotativa: Incrementar del 20% al **30%** el salario base mensual.

Plus Nocturnidad: Incrementar del 15% al **25%** el salario base y del 40% al **50%** para noches especiales.

En el supuesto en que se generaran al mismo tiempo los pluses de turnicidad rotativa y nocturnidad aquí regulados, definir que se percibirá aquel al que corresponda un mayor porcentaje o importe económico, **incrementado en un 10% adicional**.

Vinculado también con el artículo 10 (Desconexión digital), **Regulación y compensación de las Guardias Localizadas (Disponibilidad e Intervención)**.

El plan de formación de cada empresa recogerá medidas expresas para asegurar la participación de las personas trabajadoras con trabajo a turnos, trabajo nocturno y en festivo.

Art. 56. Peculiaridades de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

1. Retribuciones

Nueva tabla salarial de referencia para el personal de las Mutuas 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

- Además de la prioridad existente del personal del turno de noche para ocupar vacante en el turno de día, añadir en el segundo párrafo del apartado 3 del art. 56, la misma prioridad para el personal del turno de tarde, con la siguiente redacción: ***“si por este cauce la vacante no se cubriera, la persona trabajadora de turno de tarde tendrá dicha prioridad con los mismos criterios”***.

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/a residente** debe situarse en el sistema de clasificación profesional dentro del Grupo I.

Adaptación de la titulación universitaria según RD 822/2021 de 28 de septiembre. La estructura es Grado, Máster y Doctorado

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

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

6. Observatorio Sectorial de Mutuas

Como desarrollo de lo previsto en el artículo 99 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.

Artículo 58. Vacaciones:

Introducir las siguientes modificaciones:

3. *“En ningún caso la distribución del período de vacaciones podrá suponer perjuicio del cómputo de la jornada anual de trabajo efectivo establecido en el artículo 53 o la inferior que se viniera realizando, salvo el incremento de días de vacaciones para personas de 60 o más años de edad establecido en el apartado 8 de este artículo”.*
8. *“La persona trabajadora que en el transcurso del año de que se trate cumpla 60 o más años, y hasta su jubilación, verá incrementadas las vacaciones reguladas en este artículo con arreglo a la siguiente escala: 60, 61 y 62 años de edad, 2 días laborables; a partir de 63 años de edad, 4 días laborables”.*

Artículo 59. Permisos:

- Adaptación del artículo a lo regulado en el **Real Decreto-ley 5/2023**.
- Fijar que el **permiso de hasta un mes sin sueldo en el caso de fallecimiento** de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pueda disfrutarse en un periodo de tres meses desde la fecha del fallecimiento.
- Apartado 3. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el art.45.1.d del E.T, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla 9 meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones **o acumularlo en jornadas completas en función de la jornada, siendo al menos 15 días laborales**. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de suspensión del contrato por nacimiento, podrá hacer uso de este permiso de forma ininterrumpida a continuación de la finalización de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.

- Apartado 7. **Establecer que las horas no sean recuperables 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.
- Como regla general, **establecer que los permisos deberán computarse en días laborables** conforme jurisprudencia del Tribunal Supremo.

- Incorporar **permiso retribuido de 4 días recogido en el 37.3.g ET** (imposibilidad de acceder al centro de trabajo).
- Incluir el **permiso recogido en el art 37.3.g.bis ET**. (Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo)

Artículo 68. Seguro de aportación definida

Incrementar el porcentaje de aportación anual al **3 %**

POSIBILIDAD DE IMPLANTAR PLAN SECTORIAL DE PENSIONES

Art. 70. Graduación de las faltas

Incluir como falta muy grave los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras (RDL 8/2024).

Seguridad y Salud en el trabajo:

- **Acoso Moral o “mobbing”**: Separar del art. 97 el protocolo ante el acoso moral o mobbing e incluirlo en un nuevo artículo dentro del Capítulo XII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, 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.
- Incluir en el artículo 79 la obligatoriedad de efectuar una **evaluación periódica de los riesgos psicosociales**.

Derechos Sindicales:.

- **Art. 83. De los sindicatos y de los delegados sindicales**. Apartado 2. Introducir la posibilidad de elección de un segundo delegado/a LOLS en las empresas o centros de trabajo cuya plantilla sea igual o superior a 500 personas trabajadoras.
- **Establecimiento de un sistema de promoción y ascenso para las personas con dedicación exclusiva sindical**.
- **Suprimir segundo párrafo del art 83.3**

Igualdad de Oportunidades:

- **Artículo 93 Planes de Igualdad: punto 2. Actualizar a empresas de 50 personas trabajadoras.**
- **Artículo 94 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 estableció la obligatoriedad para las empresas de llevar un 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%.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, a través de los instrumentos regulados en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Cuando en las empresas se registre un promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo superior a las de otro en un 5% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, en alguno de los grupos profesionales, niveles, mismo puesto o puestos de igual valor, la empresa deberá incluir en el registro salarial una justificación de los motivos de esta diferencia.

- **Modificar el artículo 97 para que recoja específicamente un Protocolo de actuación frente al Acoso sexual y Acoso por razón de sexo** 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 RLPT de la apertura de cada expediente, en todo caso.
- **Carrera profesional:** el sistema de promociones y ascensos debe incluir medidas positivas para aquellas empresas que no alcancen la paridad en determinados niveles profesionales.
- **Información a la RLPT 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.

Inclusión de nuevos artículos:

- Incluir un protocolo de actuación que recoja **medidas de prevención de riesgos** específicamente referidas a la actuación **en caso de catástrofe y otros fenómenos meteorológicos adversos** (Real Decreto-Ley 8/2024).
- **Incluir un protocolo frente al acoso y la violencia al personal LGTBI (RD 1026/2024)**, donde se incluyan prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuación.
- **Incluir medidas para la igualdad y no discriminación de las personas lgtbi (RD 1026/2024)**

Revisión del texto del convenio colectivo para su adaptación a los cambios legislativos.