

Plataforma de negociación de CCOO

En la 2ª reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Seguros, Reaseguros y Mutuas, celebrada hoy 24/02, desde **CCOO** hemos presentado nuestra plataforma reivindicativa para el nuevo Convenio.

Desde **CCOO**, tras hacer un breve balance del anterior convenio 2020-2024, hemos presentado ante las organizaciones empresariales (UNESPA, AMAT, ASECORE y CEM) nuestras propuestas para el nuevo convenio con el objetivo de mejorar y mantener las condiciones de las plantillas del sector.

Limitar la externalización de actividades

Ámbito funcional:

Limitar la externalización de actividades propias del sector y garantizar desde la empresa principal que, **en caso de subcontratación, se apliquen las condiciones del Convenio de Seguros y Mutuas.**

4 años de vigencia

Ámbito temporal:

4 años de vigencia y fijando la ultraactividad indefinida del convenio

Incremento garantizado sin absorción

Compensación y absorción:

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

Mejorar nivel mínimo de acceso (GIII N8), acortar acceso a Grupo II y otras mejoras

Clasificación Profesional:

- **Eliminación del Grupo IV Nivel 9** (G-III N-8 nivel mínimo de acceso).
- **2 años máximo 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** en las funciones del **Grupo II**
- Inclusión en sistema de clasificación de los **puestos de los Servicios de Prevención Propios (SPP)**, obligatorios en empresas > 500 trab.

Convocar plazas Nivel 4

Ascensos y Promociones:

Convocar obligatoriamente cada 2 años **plazas del Nivel 4**

Cumplir la desconexión digital

Desconexión digital:

Dejar registrado el uso de todos los equipos y herramientas, con el fin de analizar la posible actividad laboral más allá de los límites de jornada.



☑ **Garantías en procesos transformación digital y uso de la IA**

Transformación Digital y uso de la IA:

- Formación procesos de transformación digital o competencias digitales: Se realizará siempre **en horario laboral o será compensada**.
- **Información expresa a la RLPT sobre el uso de IA** en procesos de formación o evaluación de competencias.

☑ **Teletrabajo como derecho conciliación**

Trabajo a distancia:

Consideración del teletrabajo como un derecho de conciliación para las personas trabajadoras

☑ **Formación: Potenciar participación y realización dentro de la jornada laboral**

Formación:

- **Garantizar participación de la plantilla** en la formación vinculada a su puesto de trabajo.
- **Incrementar tiempo de formación a 30 horas, dentro del cómputo de jornada máxima anual** (10 para desarrollo profesional), aumentando la formación presencial dentro de la jornada de trabajo.
- **Impulsar acuerdos sobre Formación** y mecanismos mediación.
- **Comisión Paritaria de Formación** en empresas de >150 trabajad.

☑ **Traslados**

Compensación por Traslados:

Incrementar compensación de 4 a 6 mensualidades ordinarias

☑ **Salarios: 16% fijo mínimo Revisión PIB/IPC 17.000€ Salario mínimo sector**

Retribuciones:

- **Incremento salarial fijo mínimo del 16% para los 4 años de vigencia**, para recuperar poder adquisitivo tras los años de aumento del IPC.
- **Adicionalmente, cláusula de revisión salarial con efecto retroactivo en función de la evolución del PIB y el IPC**
- **Alcanzar un Salario mínimo sectorial en tablas de 17.000€**

☑ **Otros aspectos retributivos: C. Experiencia Retribución Variable Dietas y km Compensación comida**

Complemento por Experiencia:

No compensación ni absorción del importe **al pasar del Grupo II al Grupo I**

Sistemas de Retribución Variable:

Introducción en Convenio de criterios objetivos, no discriminatorios y medibles, vinculados a la marcha del Sector y de la empresa.

Dietas y Gastos de Locomoción:

Actualización de los importes de dietas y gastos de locomoción

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€).



☑ **Tiempo de trabajo: Negociar reducción paulatina de jornada hacia las 35H**

☑ **Permisos: Adaptar a legislación y jurisprudencia. Mejora permiso fallecimiento y consulta médica**

☑ **Mejorar Seguro Aportación**

☑ **Evaluar riesgos psicosociales y prevenir catástrofes**

☑ **Actuar contra la brecha salarial por razón de sexo**

☑ **Medidas LGBTI y adaptar a cambios legislativos**

Jornada Laboral:

Compromiso de negociar la reducción paulatina de la jornada anual desde 1.692 a 1.598 horas (35 h. semanales) una vez se apruebe en el Congreso la reducción de la jornada máxima legal a 1.712,5 h. (37,5 h. semanales).

Plus de Turnicidad: Incrementar al **30%**

Plus de Nocturnidad: Incrementar al **25%** y al **50%** para noches especiales.

Guardias Localizadas (Disponibilidad e Interv.): **Regulación+compensación**

Vacaciones: Garantizar disfrute días adicionales >60 años **hasta jubilación**

Permisos:

- Adaptación a cambios **RDL 5/2023** y a art. **37.3.g ET y 37.3.g.bis ET**
- **3 meses desde el deceso** para utilización permiso h/ 1 mes sin sueldo por **fallecimiento** conyuge, pareja hecho o parientes h/ 2º grado.
- **No recuperación de horas en permisos por asuntos particulares**, cuando se use para acudir a **consulta médica** (propia o acompañando a cónyuge, pareja hecho, familiar 1er grado o dependientes).
- **Cómputo de permisos en días laborables** conforme jurisprudencia TS.

Seguro de aportación definida:

- Aumentar porcentaje de **aportación anual al 3%**
- **Posibilidad de implantar Plan de Pensiones sectorial**

Seguridad y Salud en el trabajo:

- **Acoso Moral/“mobbing”:** Situar Protocolo en artículo propio Cap. XII
- Establecer una **evaluación periódica de los riesgos psicosociales**
- Protocolo de actuación con **medidas preventivas específicas en caso de catástrofe y otros fenómenos meteorológicos** (RDL 8/2024)

Igualdad de Oportunidades:

- **Obligación de justificar en Registro salarial diferencias de promedio de retribuciones entre sexos superiores al 5%.**
- Acoso sexual y por razón de sexo: **Protocolo en artículo 97 específico.**
- **Información a la RLPT** sobre las solicitudes de **adaptación de la jornada laboral** por razón de conciliación (art. 34.8 ET) y su resolución.

Inclusión de nuevo artículo:

Medidas para la igualdad y no discriminación **personas LGBTI** (RD 1026/24)

Adaptación del texto del convenio colectivo a los cambios legislativos



Peculiaridades MUTUAS Colaboradoras con la Seg. Soc.

✓ Nueva Tabla salarial y revisión automática retribuciones

Retribuciones

- Nueva tabla salarial de referencia para el personal de las Mutuas que refleje la realidad salarial de aplicación.
- Sistema de revisión salarial anual automático de retribuciones básicas, en función de los incrementos de masa salarial previstos.

✓ Personal turno de tarde

Turnos:

Extender a personal turno de tarde la **prioridad para ocupar vacante en el turno de día** (actualmente establecida solo para personal turno de noche)

✓ Adaptar y actualizar la Clasificación Profesional

Clasificación Profesional:

- Adaptar definiciones clasificación profesional al **Marco Español de Cualificaciones y al catálogo de títulos de Formación Profesional**
- Rectificar Anexo 2 Área sanit.: **Incluir Médico/a residente en Grupo I**
- Adaptar titulación univ. a RD 822/21: **Grado, Máster y Doctorado**

✓ Desarrollo profesional personal sanitario

Carrera Profesional:

- Obligación de instaurar **Sistema negociado de desarrollo profesional para el personal sanitario**, dando cumplimiento a la Ley 44/2003.
- **Comité evaluador sectorial** para homogeneizar criterios evaluación.

✓ Indemnidad conflicto deontológico

Garantía de Indemnidad por conflicto deontológico o profesional:

Fijar en convenio la **nulidad de las acciones disciplinarias** con origen en conflictos por diferencias de criterio técnico-profesional o deontológico.

✓ Observatorio sectorial específico Mutuas

Observatorio Sectorial de Mutuas Colaboradoras con la Seg. Soc.:

Constitución Observatorio Sectorial específico de Mutuas como foro estable de diálogo social sobre materias específicas del sector (análisis realidad, impacto sobre relaciones laborales de su consideración como Sector Público Estatal, diseño de estrategias conjuntas, etc.).

Puedes leer la Plataforma completa de CCOO en el siguiente enlace:

https://www.ccoo-servicios.es/archivos/20250224_plataforma_CONV_Seguros_y_Mutuas.pdf

En próximos comunicados os detallaremos las pretensiones patronales, además de seguir informando puntualmente sobre esta negociación.

Puedes hacernos llegar tus dudas o comentarios a seguros@servicios.ccoo.es

