



SECTOR SEGUROS



La C.G.T. frente al convenio del Sector SEGUROS AÑO 2008

Decíamos en el inicio de la negociación del convenio del año 2004 que “trabajamos en un sector donde las nuevas tecnologías han irrumpido de una manera abrumadora en los procedimientos de nuestro trabajo diario y aún a pesar de los tibios esfuerzos de los distintos convenios firmados, no se ha alcanzado una reducción horaria que propiciara tener una jornada real de **35 horas semanales**”.

La realidad sigue en ese camino por ello, debe ser un objetivo: **Alcanzar la jornada laboral de las 35 horas semanales**

Insistimos en la consecución de las **35 horas a la semana**. Conseguirlo permitirá la fijación clara de la turnicidad y de la nocturnidad, un aspecto fundamental ya no solo en las Mutuas Patronales con la asistencia hospitalaria, sino que también en los nuevos centros de atención telefónica de servicio continuado. La concreción de los turnos permitirá **rechazar la flexibilidad horaria que facilita un alargamiento de la jornada**.

La duración de la jornada y su distribución es un eje fundamental para permitir la adecuada convivencia entre el trabajo y el desarrollo de la persona y las obligaciones que adquirimos en nuestra vida, la **conciliación familiar** y el trabajo debe estar presente siempre cuando se tocan aspectos de horario.

Recordábamos que “no debemos olvidar que desde el establecimiento de las 1806 horas anuales en el 79 todas las reducciones han llevado consigo limitaciones en el cómputo de la **participación en primas**”.

La desaparición de la repercusión del incremento de primas –**participación en primas**- ha permitido que, a pesar de los beneficios empresariales por el incremento de la producción, ese mayor beneficio, **no se haya reflejado en el salario real**. Por ello reclamamos: **El reparto de los beneficios empresariales mejorando con ello nuestros salarios**. Concretamos nuestra reivindicación en **consolidar una tercera mensualidad en concepto de compensación general en primas pasando de las actuales 2 a 3**.

Estamos asistiendo a movimientos especulativos inmobiliarios en los que se desplazan los centros de trabajo a localidades cercanas a las capitales (en un radio menor a 25 kms.) con ello provocan que, **la aplicación de la conciliación de la vida familiar y laboral sea cada vez mas difícil de congeniar**. Reclamamos **compensaciones a los traslados superiores a los 15kms. Justificando aún mas alcanzar las 35 horas semanales**.



SECTOR SEGUROS



La aplicación y desarrollo amplio de la Ley de Igualdad y de la Ley de Dependencia, debe ser una concreción en este convenio.

La conversión de las expectativas de derecho en derechos consolidados a través de los Planes y Fondos de Pensiones de Empleo. Debe ser un objetivo a concretar en esta negociación.

La retribución de la experiencia como un valor añadido a los conocimientos desarrollados y aplicados, por ello se debe establecer el plus de experiencia para los trabajadores/as del nivel 3 (antiguos jefes de sección).

La edad media de los trabajadores y trabajadoras del sector y la antigüedad acumulada justifica sobradamente que se establezcan mecanismos generalizados para posibilitar la incorporación de jóvenes al sector. Es preciso: **adelantar la edad de jubilación sin pérdida de poder adquisitivo complementando las prestaciones de la Seguridad Social.**

Las mujeres superan en número absoluto al de hombres a partir del nivel 6. **Es imprescindible una definición clara de las funciones a desarrollar en cada uno de los niveles. Exigiendo la igualdad en el reconocimiento y promoción.**

No debe pasar mas tiempo sin una definición clara de las tareas a desarrollar por cada nivel. El hecho de no tener una definición precisa propicia la desprofesionalización a que nos someten en la que también están inmersos incluso técnicos de grado medio como los Técnicos de Prevención de Riesgos.

Por una igualdad de condiciones en el mismo Grupo Empresarial

Otro aspecto a rectificar y que debe reflejarse en el convenio General es la permisividad de la doble escala salarial dentro de empresas y de grupos de empresas. Las fusiones, absorciones y adquisiciones de empresas, así como la segregación y/o externalización de servicios (con la precariedad laboral a ello asociada), no deben propiciar ni permitir que para un mismo empresario y realizando la misma tarea trabajemos por distinto salario.

Incremento salarial suficiente.

Por último este convenio debería contemplar un incremento salarial que permitiera una adecuación a la realidad de nuestro salario. **Un incremento referido en exclusiva al I.P.C. será absolutamente insuficiente.**

Marzo 2008