

PROPUESTAS DE CGT PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO DE EMPRESA

Se han iniciado las reuniones para la negociación del Convenio de Fusión que en el próximo futuro deberá regir las condiciones laborales del grupo AXA.

Aunque nuestra presencia en la Mesa es marginal, entendemos que ello no es óbice para que no aportemos nuestras propuestas y nuestras opiniones. En este sentido hemos elaborado una propuesta de negociación basada en el convenio vigente en AXA más las condiciones laborales de Winterthur al objeto de llegar a una homogenización de ambos colectivos.

El hecho de que AXA disponga de convenio de empresa y Winterthur no, condiciona necesariamente que partamos de dicho convenio, pero es evidente que en ningún caso hemos de menospreciar aquellas condiciones que existen en Winterthur y representan una mejora de la de AXA.

Tras un estudio de la información en nuestro poder (no toda la deseable), las conclusiones obtenidas se plasman en esta propuesta que sigue.

Esta propuesta la hemos transmitido a nuestros compañeros de los sindicatos minoritarios a fin de aunar criterios y hacer más defendibles nuestras posturas. Si es posible, es también nuestra intención llegar a una unificación a nivel de todas las organizaciones sindicales, pues somos conscientes que una representación de los trabajadores unida es más fuerte que si esta se presenta desunida. Pero, por supuesto, siempre siendo fieles a nuestros principios.

He aquí lo que proponemos

Artículo 9 Ascensos y promociones

Se modifica dicho artículo eliminando del apartado "Ascensos al Grupo II Nivel 4" la frase entre paréntesis siguiente: (excluido personal comercial)

Artículo 10 Ascensos y promociones de equipos comerciales

Los gestores comerciales y gestores especialistas se encuadran en las siguientes categorías profesionales:

Grupo II, nivel 06: Es la categoría de ingreso para un gestor recién incorporado en la gestión.

Grupo II, nivel 05: Alcanzarán esta categoría los gestores tras el transcurso de dos años en la categoría de ingreso (II-06), entendiéndose que ha terminado su fase preparatoria.

Grupo II, nivel 04: El ascenso a dicho nivel se realizara en los mismos términos de lo dispuesto en el art. 9 y apartado correspondiente.

Con estas modificaciones pretendemos adecuar las categorías y los ascensos a la realidad diaria. Tal y como se definen las funciones del grupo II, nivel 06 en el convenio del sector, esta solo puede ser considerada una categoría puente hasta en tanto la persona no ha adquirido unos conocimientos y practicas adecuados. Una vez pasado este aprendizaje, el trabajo real está encuadrado, como mínimo en el Grupo II, nivel 5. Por otra parte nos parece discriminatorio, viciado e injusto el sistema de ascenso del personal comercial en base a la llamada evaluación del desempeño, una evaluación que en la práctica es totalmente subjetiva y dependiente de parámetros fijados unilateralmente por la empresa y cuyo cumplimiento, en la mayoría de los casos, no dependen exclusivamente del afectado.

Artículo 11 Adecuación de los procesos organizativos

Las partes firmantes del presente Convenio, reiteran su voluntad expresa de que en el caso de ser necesario un proceso de reorganización de plantillas para la adecuación organizativa de AXA, este se desarrolle de forma constructiva y en el marco del compromiso que implica el ser una empresa socialmente responsable, agotando las posibilidades de diálogo.

Sobre esta base, las partes acuerdan la renuncia de la empresa, durante la vigencia del presente Convenio, a recurrir a expedientes de regulación de empleo o traslados forzosos por causas económicas, técnicas, organizativas ó de producción.

Al objeto de adecuar la plantilla a las necesidades reales y en su caso fomentar la renovación de la misma, se establece un procedimiento de prejubilación que se desarrolla en el artículo(Ver más abajo)

Seguimos opinando que un buen convenio no sirve de nada si al final acabas en la calle y que es totalmente injusto y de clara irresponsabilidad social que la maximización del beneficio de los accionistas la paguen los trabajadores acabando en el paro. Por ello pedimos un compromiso serio de la empresa en el mantenimiento del empleo. Por otra parte no negamos la posibilidad de adecuación de la

plantilla e incluso vamos más allá, su renovación, y ello en base a un proceso pactado de prejubilaciones.

Supresión art. 43

Estamos de acuerdo en que no debe existir discriminación por el hecho de estar realizando una labor sindical. Pero entendemos que tampoco debe darse una discriminación positiva por el mismo hecho pues lo vemos como una práctica injusta para el resto del colectivo. Creemos que en todo caso se tienen que propugnar sistemas de ascensos que garanticen la posibilidad de acceso al mismo a cualquier persona que forme parte de la plantilla de AXA, con independencia de cual sea su función o su actividad. Estamos convencidos que ello se cumple con el sistema de promoción que propugnamos.

Art. 27 Licencias

- 1) Reducción jornada laboral por la Guarda legal de menor de 10 años o disminuido físico o psíquico o ascendientes: Reducción de la jornada y salario de entre un 12,5% y 50% de la duración de aquella. La utilización de esta prerrogativa, supondrá un reducción proporcional del salario***

Art. ... Excedencias

A) Excedencia por maternidad: Las trabajadoras con antigüedad superior a 2 años una vez agotado el período de baja maternal, podrán acogerse a una excedencia subvencionada por un periodo de 18 meses. Durante el periodo de excedencia, la trabajadora percibirá el 25% del salario que venía devengando en el momento de la maternidad.

B) Excedencia por estudios: Los trabajadores con antigüedad superior a 2 años que realicen estudios, tienen la posibilidad de acogerse a una excedencia no retribuida de dos meses, garantizándoles al final de este periodo el reingreso en el mismo puesto y función y el mantenimiento de los derechos adquiridos.

Si, a criterio de la empresa, dichos estudios son delinteres de

la empresa dicha excedencia será retribuida. En este caso, si el trabajador causa baja voluntaria de la empresa durante los dos años siguientes a la terminación de dichos estudios, deberá rembolsar el salario percibido durante dicha excedencia.

Art. ... Medidas activas para fomentar la conciliación familiar

La empresa se compromete a fomentar y vigilar que la actividad propia no provoque la realización de cómputos de jornada diarios, bisemanales o anuales superiores a los previstos en el convenio.

Para ello se analizaran y controlaran todos cuantos puestos de trabajo puedan provocar situaciones anómalas, racionalizando y reorganizando el proceso productivo y, en su caso desdoblándole puesto a fin de evitar estas situaciones.

En este conjunto de artículos introducimos tanto condiciones contempladas en Winterthur, como modificaciones legales y desarrollos de las medidas tendentes a fomentar la conciliación familiar.

Art..... Con fin de facilitar una adecuación y renovación de la plantilla de acuerdo con las necesidades de la Empresa a partir de la firma del presente convenio se establece que los trabajadores y trabajadoras que tengan las edades referidas en el cuadro mas abajo y con mas de 20 años de antigüedad en la entidad, puedan acogerse a un plan de prejubilaciones en el que se garantice por parte de la Empresa la percepción del porcentaje que se señala para cada edad del salario bruto anual que en el momento de adherirse a esta nueva situación se perciba.

El salario bruto anual comprende todas las percepciones a excepción de las generadas por dietas y desplazamientos.

Además la empresa abonará el importe del convenio a establecer con la Seguridad Social para garantizar el pago del mismo hasta el momento de la jubilación del trabajador/a que no será mas allá del momento en que cumpla los 65 años.

Se establece un período transitorio de tres meses para que los trabajadores/as mayores de 56 años que lo deseen puedan adherirse a esta oferta garantizándoles el 95% del salario bruto arriba referido.

Los trabajadores y trabajadoras que se adhieran a este plan deberán respetar el compromiso de no trabajar ni prestar asesoramiento a otra entidad aseguradora.

A los trabajadores y trabajadoras que se adhieran a este plan la Empresa les respetará las mismas condiciones sociales que al personal en activo (pagas de 40ª años de servicio, lote de navidad, etc..) manteniendo expresamente la condición de agentes colaboradores en las mismas condiciones de empleado.

EDADES	PORCENTAJE
56 AÑOS	95%
57 AÑOS	92%
58 AÑOS	89%
59 AÑOS	86%
A PARTIR DE 60 AÑOS	83%

Entendemos que el proceso de adecuación de la plantilla a los cambios de la estructura de la empresa, así como la renovación de la misma, es un hecho con el que convivimos desde hace más de 15 años.

Por otra parte y aunque mayoritariamente y como norma general se ha respetado la voluntariedad y no se han generado situaciones traumáticas, esta indefinición de criterios provoca un cierto grado de incertidumbre e inseguridad, por lo que consideramos necesario establecer unas normas claras y ajustadas a la legalidad.

