

Acuerdos en mutualia

MUTUALIA ya tiene consolidada la unificación de las condiciones laborales de toda su plantilla

El objetivo de COMFIA-CC.OO fue equiparar los respectivos pactos de empresa de Mutua Vizcaya Industrial, Pakea y La Previsora antes de su proceso de fusión.

A finales de 2008 se firmaron los Pactos de Empresa de MUTUALIA, fruto de la negociación desarrollada entre la dirección y los sindicatos durante aproximadamente un año y medio, con el objetivo de unificar los respectivos Pactos de Empresa de Mutua Vizcaya Industrial, Pakea y La Previsora antes de su proceso de fusión. La firma de estos Pactos de Empresa afectan a un colectivo de 700 personas aproximadamente, y tienen una vigencia de de 4 años (2008-2011).

CC.OO. ha liderado este proyecto, presentando una Plataforma reivindicativa ante la Dirección y el resto de la representación sindical, siendo conscientes que era prioritario lograr la unificación de las condiciones laborales de la plantilla a la mayor brevedad posible, por justicia social y porque es la base donde ha de pivotar cualquier otra negociación de carácter estructural en la empresa: la implantación del Plan de Igualdad, los procedimientos de Contratación, Promoción, Formación, Desarrollo Profesional, etc.

La equiparación inicial que nosotros proponíamos suponía un coste adicional inasumible en ese momento por una MATEPSS, por lo que durante la negociación nuestras reivindicaciones se han centrado en cinco aspectos básicos:

- 1. Unificar SALARIOS de todo el personal** de MUTUALIA, garantizando la actualización económica de todos los conceptos económicos según establezca en cada caso el Convenio Colectivo del Sector. Es importante resaltar que aproximadamente el 76 % del montante económico ha sido distribuido entre las plantillas de PAKEA y LA PREVISORA, (42% de la plantilla total de MUTUALIA), colectivo que tenía mayores diferencias salariales con respecto al personal de MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL.
- 2. Unificar HORARIOS de todo el personal** (1662 horas anuales)
- 3. Constituir una EPSV** para toda la organización.
- 4. Unificar derechos de carácter social para todo el personal:** ayudas económicas por hijos/as, excedencias y permisos con guarda de puesto de trabajo, ayudas económicas para realizar cualquier tipo de formación (universitaria ó no) que tenga proyección en MUTUALIA, asistencia sanitaria para empleados/as, etc.
- 5. Abordar durante los próximos cuatro años hasta la firma de los nuevos Pactos de Empresa, la negociación de tres aspectos fundamentales en nuestra organización: un sistema de Contratación, Promoción, Formación totalmente transparente, el Desarrollo Profesional y la Responsabilidad Social, además de continuar trabajando en el desarrollo del Plan de Igualdad firmado en marzo de 2008.**
- 6. Todo ello garantizando, que las nuevas incorporaciones tengan las mismas condiciones laborales y sociales** que las que en cada momento tenga el personal fijo en plantilla y **sin que nadie sufra pérdida alguna de sus derechos laborales previos a la fusión.**

A través del acuerdo con la Dirección, hemos logrado la consecución de nuestros objetivos, respecto a la unificación de las condiciones laborales del personal de MUTUALIA, y a la negociación de carácter estructural a desarrollar en estos próximos años.