

“JUNTOS SOMOS MÁS FUERTES”. EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE LOS PROFESIONALES AERONÁUTICOS DEL GRUPO AIRBUS, SIPA, SE INCORPORA EN CCP

La Confederación se posiciona como líder del sindicalismo independiente en el sector industrial en España

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) sigue creciendo.

El Comité Confederal de CCP aprobó, el 26 de junio, la constitución de una nueva federación de rama con el nombre “Federación Aeronáutica y Aeroespacial” y el Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos (SIPA), presente en el Grupo Airbus, asume el liderazgo de esta nueva Federación con sus 1.100 afiliados.

De esta manera CCP se convierte en un referente del sindicalismo independiente.



Blanca Altés e Israel Paredes (a la izda.) dos representantes de SIPA fueron los encargados de presentar al nuevo sindicato ante los miembros del Comité Confederal de CCP que les dio la bienvenida.

El organigrama de CCP va incorporando nuevas organizaciones y ampliando su representación, uno de los objetivos marcados por el equipo directivo que salió elegido en el XI Congreso Confederal de CCP, celebrado en noviembre de 2016, hace ahora año y medio.



SIPA se constituyó en diciembre de 2009 en Airbus, concurriendo a las primeras elecciones en marzo de 2012.

Dentro del Grupo Airbus, las elecciones de 2015 supusieron la consolidación de SIPA como sindicato de referencia, ocupando el cuarto puesto en número de votos y consiguiendo tener presencia en cinco de los ocho centros de trabajo de Airbus en España, cumpliendo con los requisitos de representatividad necesarios para poder negociar el convenio colectivo, al obtener un 12,6% del total de delegados del

conjunto de las empresas del Grupo. En la actualidad SIPA tiene presencia en los centros de trabajo de Getafe, Illescas, Albacete, Sevilla y Burgos, y su intención es ampliar su representación en la Bahía de Cádiz y en Puerto Real.

En su Asamblea General de este año, SIPA aprobó integrarse a CCP con el objetivo, según sus propias palabras de ampliar nuestros foros de diálogo y negociación, para trabajar por un plan de empleo que sea satisfactorio para todos y con la ilusión y la esperanza de aumentar la afiliación en las elecciones de 2019, traduciéndose en un incremento equiparable al aumento de delegados+.

SUMARIO

- **¡ Juntos somos más fuertes! . SIPA se incorpora en CCP**
- **Comité Confederación. Aprobación unánime a la gestión de CCP**
- **Jornada sobre la Prevención de Riesgos Laborales celebrada en la sede de CCP**
- **CEC estrena Comité Ejecutivo y CCP participará en el diseño de su nueva andadura**
- **CCP y su lucha contra la violencia de género**
- **Área Jurídica: El Tribunal Supremo falla a favor de CCP-ASMAVAM sobre el período de lactancia**
- **Nuestra Gente. Federaciones: Metal, Energía, Transporte y Servicios Financieros**

APROBACIÓN UNÁNIME AL EQUIPO EJECUTIVO DE CCP TRAS AÑO Y MEDIO DE GESTIÓN

CCP crece, se hace fuerte en Europa y se afianza como referente del sindicalismo independiente

La gestión de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) durante el primer año y medio del nuevo equipo de gobierno, fue aprobada por unanimidad por todos los miembros del Comité Confederal, celebrado el 26 de junio en la sede de CCP en Madrid.

Los objetivos marcados en el XI Congreso de CCP se están cumpliendo: **Í Más Europa, Más servicios, comunicación e imagen de marca, Más presencia institucional y Más acción sindical.** A todo esto hay que sumar la unión e integración de todos sus miembros dentro de las distintas Federaciones y Organizaciones.



Mesa presidencial del Comité Confederal de CCP compuesta por el presidente, Manuel Martínez (en el centro), secretario general, Juan Antonio González (segundo por la dcha.), vicepresidenta, M^a José Fraile (primera por la izda.), tesorero, José Manuel Rodríguez (primero por la dcha.) y la abogada de CCP, Laura Álvaro.

La aprobación de la integración en CCP del Sindicato Independiente de los Profesionales Aeronáuticos del Grupo Airbus (SIPA) fue, sin duda, una de las grandes noticias del desarrollo del Comité Confederal, que dio la bienvenida a esta nueva organización que responde a los mismos principios de la Confederación, como son la independencia, su estructura horizontal y un cambio a la hora de hacer sindicalismo distinto al que nos tienen acostumbrados los sindicatos más representativos.

El secretario general de CCP, Juan A. González, subrayó **el paso hacia adelante que está dando la Confederación, asumiendo entre todos el proyecto de CCP y tratando de llevarlo a su ejecución+**



Miembros del Comité Confederal durante su celebración en el salón de actos de CCP en Madrid

¿CÓMO DETECTAR Y COMBATIR EL ESTRÉS LABORAL? FUERON LOS INTERROGANTES QUE CCP RESPONDIÓ EN LA JORNADA SOBRE RIESGOS LABORALES CELEBRADA EN SU SEDE

EL ICTUS Y LA DEPRESIÓN PRINCIPALES CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS CRÓNICO LABORAL

En Europa las personas que se declaran estar estresadas viven 7 años menos de media que el resto de la población. El estrés es una de las causas del 10% de las enfermedades derivadas del trabajo.

Son datos aportados en la jornada sobre la Prevención de Riesgos Laborales organizada por Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) el 27 de junio en su sede en Madrid.

El objetivo de la Confederación es defender dentro de las empresas la implantación de buenas prácticas para crear ambientes de trabajo más saludables, gestionando de una forma correcta los equipos con la participación de todos los trabajadores y mejorando las situaciones estresantes, atenuando sus efectos y ofreciendo una atención a los empleados con malestar psicológico.



Los ponentes de la jornada. De dcha a izda. el presidente de la Fundación Casaverde, Alberto Giménez, el responsable de Coordinación Psicosociología y Formación en el Servicio de Prevención de Iberdrola España, Juan José Palacios, el presidente de CCP, Manuel Martínez y el secretario general, Juan Antonio González, el responsable del Servicio de Prevención Mancomunada de Madrid y coordinador médico de España y Portugal del Grupo PSA, Victor Santos y el director de Formación y Consultoría de la empresa Psya, Fernando Toledano.

La jornada fue seguida con gran expectación por los miembros de CCP e invitados que asistieron al acto



Dos de las enfermedades derivadas del estrés crónico de origen laboral es la depresión, que según la Organización Mundial de la Salud para el año 2020 será la principal causa de las bajas laborales que se produzcan a nivel mundial y la segunda en cuanto a incapacidad, y el ictus, que en los últimos 10 años ha aumentado un 20% sólo en España y se prevé que dentro de los próximos 10 años se incremente otro 20% más.

Actualmente es la principal causa de muerte en mujeres mayores de 70 años, según destacó la directora médica del hospital Casaverde de Madrid, Ana M^a Cordal (en la fotografía de la dcha.)



BIENESTAR = SALUD

Son datos a los que hay que sumar que cada vez estas enfermedades afectan a una población más joven.

Ante este panorama poco alentador el director de Formación y Consultoría de la empresa Psya, Fernando Toledano (en la fotografía de la izda.), manifestó que cada vez existe más voluntad por parte de las empresas de aplicar medidas en sus centros de trabajo que permitan disminuir los riesgos psicosociales, que no son otra cosa que la posibilidad de enfermar.

Para conseguirlo es necesario modificar o eliminar los factores de riesgo que afectan a la salud mental de los trabajadores y una de estas causas es el trabajo monótono y repetitivo.

A ésta se suman el estrés que puede producirnos el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa y la preocupación por algo que nos va a pasar en un futuro y no podemos controlar.

Fernando Toledano subrayó «mucho trabajo cansa pero lo que realmente estresa es la incertidumbre y la falta de control sobre lo que nos va a pasar a corto o largo plazo».

PLANES DE ACTUACIÓN EN EL GRUPO PSA Y EN EL GRUPO IBERDROLA



Dos ejemplos de empresas que están llevando a cabo actuaciones en este sentido y con éxito son el Grupo PSA y el Grupo Iberdrola, cuyas medidas adoptadas fueron expuestas por los responsables en temas de prevención en riesgos psicosociales de estas compañías, Víctor Santos y Juan José Palacios en el transcurso de la jornada.

Víctor Santos (de pie a la izda.) responsable del Servicio de Prevención Mancomunada de Madrid y coordinador médico de España y Portugal del Grupo PSA, destacó las 10 señales de alarma que deben ponernos en alerta.

Estas son: 1.Fatiga intensa y prolongada - 2.Tristeza profunda - 3.Pérdida de peso - 4.Molestias y dolores repetitivos - 5.Pensamientos y actitudes negativas - 6.Ansiedad inhabitual - 7.Reacciones excesivas o inadecuadas - 8.Aislamiento, dificultades de comunicación, absentismo - 9.Dificultades para llevar a cabo una tarea cotidiana y 10.Hábitos adictivos, inhabituales o excesivos.

Santos informó del plan de acción puesto en marcha en Peugeot España para el bienestar de los trabajadores que contempla la creación de células de vigilancia con diferentes niveles de actuación, individuales y colectivos. El director/gerente es el que transmite los casos detectados al servicio médico y éste es el que confirma o no el signo latente y activa su seguimiento.



Juan José Palacios a la derecha junto al presidente y al secretario general de CCP

“El trabajo ocupa gran parte de nuestra vida por lo que es importante desarrollar hábitos que nos permitan disfrutar de un buen ambiente laboral que, a corto y medio plazo, va a repercutir en nuestro nivel de bienestar personal”

El responsable de Coordinación Psicología y Formación en el Servicio de Prevención de Iberdrola España, Juan José Palacios, destacó los tres elementos interrelacionados que hay que satisfacer: el bienestar, la seguridad y la salud.

Para potenciar el bienestar personal en el ámbito laboral, informó de las 5 acciones a tener en cuenta: 1. Potenciamos los hábitos saludables. 2. Fomentamos el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, familiar y social.

3. Creamos buenas relaciones sociales y reconocemos el trabajo bien hecho. 4. Mantenemos el puesto de trabajo limpio y ordenado y 5. Gestionamos el tiempo adecuadamente.



REPERCUSIÓN MEDIÁTICA

La jornada sobre Riesgos Laborales celebrada por CCP despertó un gran interés en los medios de comunicación.

Antena3 TV visitó la sede de CCP para cubrir en directo el acto. En las fotografías vemos a la redactora y al cámara de este medio entrevistando a dos de los ponentes.

El presidente y el secretario general de CCP, Manuel Martínez y Juan Antonio González, respectivamente, manifestaron a Antena3 TV su compromiso por buscar las prácticas y conductas más saludables en las distintas empresas para mejorar las situaciones de trabajo estresantes y asegurando una atención a los empleados con malestar psicológico que no pueden afrontar las tensiones impuestas por el trabajo.





CEC ESTRENA NUEVO COMITÉ EJECUTIVO CON LUDGER RAMME COMO PRESIDENTE POR SEGUNDA VEZ

CCP participará en el diseño de la nueva andadura de la organización

El Congreso de Confederación Europea de Cuadros (CEC) celebrado, los días 24 y 25 de mayo, en la ciudad alemana de Mainz, eligió a su nuevo Comité Ejecutivo en el que el alemán, Ludger Ramme, vuelve a estar al frente de la presidencia durante los próximos tres años.

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), como única organización miembro de CEC representante de España, ha salido también fortalecida de este Congreso con el nombramiento de su secretario general, Juan Antonio González, como una de las cuatro personas del nuevo grupo de trabajo creado para establecer el proyecto de futuro de CEC.

NUEVO EQUIPO DIRECTIVO DE CEC



En el centro el presidente, Ludger Ramme, junto al francés, Maxime Legend (primero por la dcha.) nombrado secretario general y la noruega Ebba Öhlund, como nueva secretaria general adjunta, el cuarto miembro es el italiano, Luigi Caprioglio, elegido tesorero y que ha ocupado con anterioridad la secretaría general.



Juan Antonio González durante su intervención en el Congreso

CEC comienza una nueva etapa en la que CCP va a tener un papel protagonista en el diseño de su estrategia y fortalecimiento

Juan Antonio González trabajará junto al danés Torquild Justessen de la Federación Lederne, el italiano Paolo Scarpa de Cida, y el sueco Tomas Oskarsson de la Organización Ledarna. El objetivo de este equipo de trabajo es presentar una nueva estrategia y estructura de CEC acorde con el diseño de los Estatutos. El nuevo proyecto deberá estar terminado antes de la Asamblea General de CEC de 2019.

Congreso de CEC

El Congreso de CEC estableció los objetivos de la Organización para los próximos tres años, entre los que se encuentra la defensa y actualización del modelo social europeo.

Ludger Ramme, tras ser elegido por segunda vez presidente de CEC, subrayó, una vez más, su apuesta firme por Europa amenazada por el nacionalismo y el euroescepticismo que van en aumento, y en este sentido manifestó que nuestro deber hacer ver que Europa tiene innumerables ventajas.

CEC es una de las seis organizaciones de interlocutores sociales intersectoriales de la UE, reconocidas por la Comisión Europea, y está plenamente implicada en el diálogo social europeo.

Ramme subrayó como otro de los objetivos de CEC seguir trabajando en el reconocimiento del rol social de los Cuadros, Mandos y Profesionales que actúan como constructores de puentes en las empresas para las que trabajan y que, por tanto, deben desempeñar el mismo papel en el diálogo social.

Desde CEC nos vamos a asegurar de que se escuche su voz independiente y se tengan en cuenta sus posicionamientos ante los nuevos desafíos sociales.

La igualdad de género, la digitalización y el cambio intergeneracional también se pusieron encima de la mesa como temas prioritarios para trabajar en este nuevo período de CEC que, hay que recordar, representa a un millón de Cuadros, Mandos y Profesionales de Europa.

Los presidentes de las Federaciones de Metal y Energía de CCP asistieron al Congreso de CEC con una participación activa y respaldando a la dirección de la organización española

Una delegación de CCP asistió al Congreso de CEC, en la ciudad alemana de Mainz, que estuvo compuesta por su presidente, Manuel Martínez, secretario general, Juan Antonio González, y los presidentes de las Federaciones de Metal y Energía, Delfín Ramos y José Vela, respectivamente.

CCP sigue respondiendo a su compromiso fuerte con Europa, intensificando la relación con CEC y con la implicación de sus Organizaciones miembros.



Al término del Congreso de CEC los recién elegidos presidente, secretario general y tesorero se fotografiaron con la delegación española de CCP. En la foto vemos a los presidentes de las federaciones de Metal y Energía de CCP, Delfín Ramos (primero por la dcha.) y José Vela (primero por la izda.) junto al secretario general, Juan A. González con Ludger Ramme, Maxime Legrand y Luigi Caprioglio.

CEC debatió “La gestión en la era de la inteligencia artificial”



Los miembros de CEC que asistieron al Congreso y al seminario, entre los que se encuentra la delegación española de CCP (segunda fila por la izda.)

Seminario

Durante los dos días que duró el Congreso de CEC se desarrolló un seminario en el que se analizó la revolución digital, a la que estamos asistiendo, y cómo está afectando a las empresas y a la sociedad europea, en general.

Con este planteamiento el debate se centró en las medidas que pueden adoptar los Mandos, Cuadros y Profesionales ante esta nueva realidad que sigue en aumento.

En este sentido, CEC presentó los resultados de su último Panel de Gerentes Europeos+ en el que más de 1.400 ejecutivos, profesionales y responsables europeos han contestado a la encuesta desarrollada para saber cómo la revolución digital ha impactado en sus vidas profesionales en los últimos 10 años.

Según estas respuestas se resalta la importancia del liderazgo responsable y humano para el desarrollo sostenible de nuestras sociedades.

CEC

Confederación Europea de Cuadros es una de las seis organizaciones de interlocutores sociales intersectoriales de la UE, reconocidas por la Comisión Europea, y está plenamente implicada en el diálogo social europeo, con voz independiente y autónoma

CEC representa alrededor de un millón de Mandos, Cuadros y Profesionales a través de sus Organizaciones nacionales y sectoriales.



CCP EN SU LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO PARTICIPÓ, POR SEGUNDO AÑO, EN EL FORO ORGANIZADO POR LA RAZÓN

La vicepresidenta y secretaria de Igualdad y Conciliación de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), M^a José Fraile, asistió en representación de CCP al II Foro sobre Violencia de Género, celebrado por el periódico La Razón, el 16 de mayo en Madrid, y en el que participó la delegada del Gobierno para la Violencia de Género, María José Ordóñez.

CCP se suma a las voces que reclaman un cambio en el tratamiento y enfoque de este grave problema. Es necesario “poner el foco en los maltratadores, cuando se les ha reconocido su culpabilidad, aislándolos y aumentando su rechazo social para que no queden impunes, así como endurecer las penas por estos delitos”.



M^a José Ordóñez

M^a José Fraile también destaca “la educación” como vacuna contra la desigualdad y la violencia de género. “Es necesario actuar en los colegios, introduciendo asignaturas que formen sobre el buen trato, mediación y concienciación en igualdad” fue otra de las conclusiones de este foro.

El II Foro sobre la Violencia de Género de La Razón pidió no centrarse tanto en la víctima, victimizándola aún más, sino dirigirse a los maltratadores a los que se les ha declarado culpables, informando, a través de los medios de comunicación, de las sentencias que se les ha aplicado y que éstas sean mayores, publicándolas para que sean ejemplarizantes.

Por su parte M^a José Ordóñez dijo que el silencio del entorno de las mujeres maltratadas es cómplice. Familia, amigos, compañeros de trabajo .deben denunciar y ayudar a la víctima.

prevención, protección y represión, y se insistió en endurecer las penas y agilizar las estructuras y procedimientos judiciales para que sean más rápidos.

El director de La Razón, Francisco Marhuenda, abrió el debate y destacó que lo más difícil de combatir son los micromachismos, pidió a las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad una mayor significación sobre este problema para aumentar su concienciación y visibilidad y terminó diciendo que con una sola mujer que no se sienta segura hay que actuar.

En su intervención, la delegada del Gobierno para la Violencia de Género informó que las denuncias y recursos han aumentado pero, reconoció, que aún queda mucho por hacer y destacó que España es un país de referencia en contabilizar e interpretar datos sobre este tipo de delitos.

La vicepresidenta y secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP echó en falta, en este foro, la presencia de supervivientes, de mujeres que han conseguido superar los malos tratos gracias a su valentía, para haber ofrecido su punto de vista basado en la lamentable experiencia que han sufrido. Se expuso la necesidad de integrar a las supervivientes en el mundo laboral para su recuperación emocional y, de paso, dejarlas de tratar como víctimas por la sociedad y medios de comunicación.

A lo largo de las distintas intervenciones también se puso encima de la mesa la necesidad de una mayor implicación y coordinación de los poderes públicos en tres vertientes:

CCP-ASMAVAM CONSIGUE QUE EL TRIBUNAL SUPREMO FIJE A UNA HORA LA BASE PARA ACUMULAR EL PERIODO DE LACTANCIA

La Sentencia unifica doctrina



Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), a través de sus Servicios Jurídicos, ha obtenido una Sentencia favorable en el Tribunal Supremo, que unifica doctrina, en la base del cálculo en la acumulación de lactancia en la empresa Valeo Iluminación, S. A.

El Tribunal Supremo ha fallado a favor de la Asociación Sindical de Mandos de Valeo Martos (ASMAVAM), perteneciente a CCP, y aprueba que sea 1 hora, y no media como hasta ahora se aplicaba, la base para acumular el periodo de lactancia en esta empresa.

Laura Álvaro
Asesora Jurídica de CCP
Eurolegis, S.L.P.



UNIFICACIÓN DOCTRINA/1286/2016

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1286/2016
Ponente: Excm. Sra. D.ª María Luz García Paredes
Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
Sentencia núm. 419/2018

llegar a un acuerdo con la empresa, sino que establece que **la acumulación en jornadas completas debe obtenerse acudiendo a la hora de ausencia y no a la media hora de reducción de jornada, como bien ha decidido la sentencia recurrida.**

Ante la ausencia de especificación en el Convenio Colectivo de si las jornadas completas deben obtenerse con base en la hora de ausencia o en la media hora de reducción de jornada, no puede la empresa aplicar una previsión menos beneficiosa que la establecida en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores prevé que **la negociación colectiva pueda permitir acumular en jornadas completas el derecho. Dado que ese derecho consiste en ausentarse del centro de trabajo, este permiso es el que se acumula y, por tanto, lo es sobre la hora de ausencia**, y no sobre la media hora que venía aplicando la empresa.

El pasado 19 de abril de 2018, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo dictó Sentencia confirmando la dictada el 4 de febrero de 2016 por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, con sede en Granada, que a su vez había confirmado la resolución estimatoria de la demanda de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) que, en fecha 23 de septiembre de 2015, pronunciara el Juzgado de lo Social núm. 3 de los de Jaén.

El XV Convenio Colectivo anterior de la empresa Valeo Iluminación, S.A., en cuanto al derecho de disfrute del permiso de lactancia, disponía que el trabajador o trabajadora tendría derecho a "una hora diaria de ausencia, dividida en dos fracciones de media hora o reducción de la jornada diaria en media hora. Posibilidad de disfrute acumulado".

La empresa no sólo negaba que se estuviera reconociendo en el Convenio el derecho a que fuera el trabajador el que tomara la decisión de acumular o no su permiso, sin tener que alcanzar un acuerdo con la empresa, sino que además venía aplicando como base de su cálculo 30 minutos diarios en vez de 60 minutos, dejando a la mitad de días acumulados de lactancia y llevando hasta el Supremo su interpretación.

En defensa de los derechos de los trabajadores, CCP interpuso en el año 2015 demanda con el fin que se aplicara correctamente el Convenio y los trabajadores pudieran disfrutar de su permiso de lactancia completo.

El Supremo no sólo vuelve a confirmar que el Convenio otorga al trabajador la decisión de acumular o no su lactancia, sin tener que

Un nuevo éxito para CCP y su asesoría jurídica Eurolegis, S.L.P., en la persona de la letrada, Laura Álvaro.

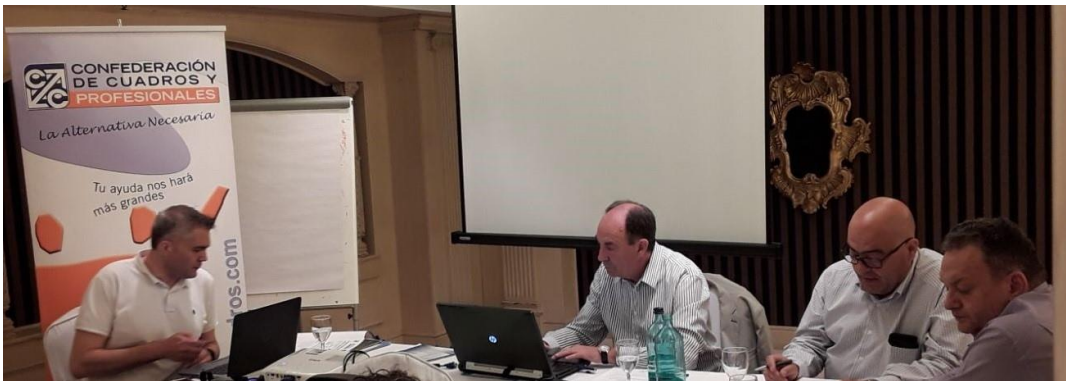
FEDERACIÓN METAL



LA FEDERACIÓN DE METAL CELEBRA SU COMITÉ FEDERAL EN EL QUE SE RATIFICA LOS MIEMBROS DE SU JUNTA DIRECTIVA Y SE MIRA CON OPTIMISMO EL FUTURO

Zaragoza ha sido en esta ocasión el lugar escogido por la Federación de Metal para celebrar su Comité Federal los días 17 y 18 de mayo, haciendo un guiño a los compañeros de la Asociación de Cuadros y Profesionales de Opel España.

El Comité contó con la asistencia del secretario general de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), Juan Antonio González, que clausuró el acto, y con el presidente de la Federación de Energía de CCP, José Vela.



El presidente de la Federación, Delfín Ramos, presidió el Comité Federal junto con el vicepresidente, Roberto Infante, el secretario general, Javier Marino y el tesorero, José Manuel Rodríguez. Ramos inauguró el acto que estuvo marcado por un buen entendimiento entre todos sus miembros.

Como primer punto abordado por el Comité Federal fue la aprobación de las cuentas, los presupuestos y la ratificación de los miembros de su Junta Directiva.

Así dio comienzo un acto, que registró una completa asistencia, y que se desarrolló en Zaragoza, ciudad elegida por la Federación de Metal por encontrarse ubicada en ella la factoría de Opel en la que desarrollan su trabajo los miembros de la organización ACUMAGME, a los que la Federación les ha querido brindar su apoyo tras su integración en el Grupo PSA, y respaldar las negociaciones que han mantenido en cuanto al convenio y a los planes industriales tras los cambios producidos.

Fabricación de vehículos

El Comité Federal destacó los buenos datos del año pasado en los sectores de la automoción y la siderurgia.

Según las cifras de la Asociación Española de Fabricantes de Automóviles y Camiones (ANFAC), 2017 ha sido un

La Federación de Metal está formada por más de 20 organizaciones de los sectores de la automoción y siderurgia que celebraron los positivos resultados de 2017, y las buenas expectativas de que España se convierta en pionera en la fabricación de vehículos eléctricos vaticinando una fuerte implantación en la próxima década



Los miembros del Comité Ejecutivo y compromisarios de las distintas organizaciones de la Federación de Metal que llenaron el salón del hotel Zenit Don Yo donde se celebró el Comité

año positivo con la fabricación de 2.848.335 vehículos, que ha permitido a España ocupar el puesto octavo en el ranking de productores mundiales y segundo de Europa, tan sólo por detrás de Alemania, a pesar de no haber alcanzado los tres millones de vehículos como se había marcado como objetivo la industria automovilística de nuestro país.

Después de conocer estos buenos datos que invitan al optimismo, la abogada Laura Álvaro, del Gabinete Jurídico

Eurolegis de esta Federación, pronunció una ponencia sobre las responsabilidades penales de los Mandos en los casos de accidentes laborales que dio paso a un intenso debate entre los asistentes.

El Comité finalizó con las palabras de Juan A. González y Delfín Ramos que agradecieron la participación de todos los asistentes y a la asociación ACUMAGME por su colaboración en la celebración de este acto en Zaragoza.

FEDERACIÓN ENERGÍA



ATYPE-CC SE CONVIERTE EN EL SINDICATO MAYORITARIO EN ENAGÁS CON 12 DELEGADOS

La Asociación de Técnicos y Profesionales de la Energía-Colectivo de Cuadros (ATYPE-CC), sindicato que forma parte de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) a través de la Federación de Energía, ha sido el que ha obtenido más representatividad y mayor número de delegados en las elecciones sindicales celebradas, el 10 de mayo, en el conjunto de las empresas del Grupo Enagás: Enagás SA, Enagás Transporte SAU y Enagás GTS.



ATYPE-CC ha pasado de 8 delegados a 12 delegados, lo que supone un incremento del 50% de representatividad, por encima del resto de sindicatos.

Se trata de una nueva victoria del sindicalismo independiente que lidera CCP y fruto del trabajo de sus representantes, en este caso del Grupo Enagás.

RESULTADO ELECTORAL

	ENAGAS, SA	ETSAU	EGTS	TOTAL
ATYPE-CC	7	4	1	12
UGT	6	2	2	10
CC OO		3	2	5



ACYP-EDP CONSOLIDA SU POSICIÓN EN EDP COMERCIALIZADORA EN MADRID Y EN EDP ESPAÑA EN CASTEJÓN (NAVARRA)



La Asociación de Cuadros y Profesionales del Grupo EDP (ACYP-EDP), que pertenece a la Federación de Energía de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), se hace fuerte en EDP Comercializadora en Madrid, donde ha conseguido el único delegado que se elegía en las elecciones celebradas el 15 de junio, y en EDP España en Castejón (Navarra), centro en el que ha logrado uno de los tres delegados en la cita electoral del 20 de junio y a las que ha concurrido por primera vez.

Sede de EDP

En las elecciones celebradas en EDP Comercializadora en Madrid, el único delegado elegido, ya que tiene una plantilla de 29 trabajadores, ha sido para ACYP-EDP, en unas elecciones en las que han participado más del 50% de los empleados.

El nuevo delegado de ACYP-EDP, en EDP Comercializadora, situada en la calle Serrano Galvache nº 56, representa una tendencia de crecimiento del colectivo de Cuadros y

Profesionales en esta empresa.

Otro de los éxitos cosechados recientemente por ACYP-EDP ha sido en las urnas de EDP España en Castejón (Navarra) en donde se han elegido tres delegados y uno de ellos ha sido para Cuadros y Profesionales, lo que permitirá defender los intereses del colectivo.

Con estos nuevos delegados, tanto en EDP Comercializadora en Madrid

como en EDP España en Castejón, ACYP-EDP representa una tendencia de crecimiento que permite reforzar a sus representantes para futuras negociaciones tanto de convenios como del resto de las mesas de negociación dentro del Grupo de EDP.

Desde CCP se ha destacado la excelente labor sindical realizada por esta Asociación y cuyos resultados electorales son el mejor ejemplo.



REVISIÓN SALARIAL EN EL CONVENIO DE GAMESA ELECTRIC



En la empresa Gamesa Electric se ha producido la negociación para la revisión salarial del año 2018, tal como quedó establecido en el primer convenio colectivo de esta compañía.

El acuerdo final se firmó en el mes de mayo con las siguientes condiciones:

- * Subida general del 2,1%. Este incremento afecta a todos los conceptos del convenio (incluidos las tablas de salarios mínimos, la antigüedad y las guardias).
- * Incremento del plus de producción para el personal de taller que viene a suponer un incremento medio adicional de 0,5% respecto del 2,1%.
- * Se amplía la compensación de comida para el periodo vacacional colectivo de agosto si el trabajador acude a su puesto.



SIEMENS GAMESA INTRODUCE MEJORAS EN EL CONVENIO DE OFICINAS DE 2018

En Siemens Gamesa se ha firmado, en el mes de mayo, una serie de mejoras dentro del Convenio de Oficinas para este año 2018.

Estas mejoras son:

- * Subida del 2,1% regularizada desde el 1 de enero de 2018
- * Desde el 1 junio se pone en vigor la nueva flexibilidad horaria con hora de entrada desde la 7:00h. hasta las 9:30h.
- * Coste cero del comedor en Siemens Gamesa Renewable Energy en Sarriguren (Navarra) y en los centros sin comedor, subida de la aportación económica para la comida de 1".

- * Se ha establecido un presupuesto de hasta 300.000" para el año 2018 para superar la brecha salarial de género

Por último, se ha acordado que en septiembre se reanudará la negociación para el II Convenio de Oficinas de Siemens Gamesa.



FEDERACIÓN TRANSPORTE



ASIMAFE Y AEFP SE COMPROMETEN A TRABAJAR JUNTAS TRAS LA LIBERALIZACIÓN DEL SECTOR DE LOS MAQUINISTAS

La estabilidad laboral de los maquinistas y su seguridad fueron dos de los temas que trataron los representantes de la Asociación Sindical Independiente de Maquinistas Ferroviarios (ASIMAFE), integrada en la Federación de Transporte de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), y de la Asociación de Empresas Ferroviarias Privadas (AEFP).

El encuentro se produjo durante la celebración de la 20ª edición del Salón Internacional de la Logística que se desarrolló en Barcelona los días 5, 6 y 7 de junio.

Las dos asociaciones se comprometieron a seguir manteniendo encuentros con el compromiso de plantear y analizar nuevas propuestas para la mejora de este sector.



De Izda. a dcha. Vicente Almenar, Juan Diego Pedrero y Antonio Hernández

ASIMAFE y AEFP se comprometen a reforzar la profesión de los maquinistas

Tras la resolución de enero de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) que obliga a Renfe a prestar maquinistas a las empresas privadas, ASIMAFE defiende la necesidad de implantar una serie de mejoras, incluyendo la creación de un convenio colectivo profesional para este colectivo.

El presidente y el secretario de ASIMAFE, Vicente Almenar y Antonio Hernández, respectivamente, trasladaron al secretario general de AEFP, Juan Diego Pedrero, la necesidad de mantener una comunicación abierta y fluida entre los maquinistas y la dirección de las empresas privadas, tras la liberalización del sector.

Entre las preocupaciones de ASIMAFE se encuentra la estabilidad laboral de los maquinistas en las empresas ferroviarias y plantea planes de carrera o recolocaciones en otras actividades laborales. ASIMAFE recuerda también la obligación a la que están sujetos los maquinistas que deben

someterse, cada año, a un reconocimiento psicofísico y están expuestos, en función de estos resultados, a la retirada temporal o, incluso, definitiva de la licencia de conducción ferroviaria.

También reclama que las condiciones de jubilación de este colectivo sean las mismas tanto en la empresa pública (Renfe) como en la privada, teniendo en cuenta que la actividad es la misma y, por lo tanto, el riesgo también.

En este sentido ASIMAFE subraya que es imperiosa la necesidad de tener un reconocimiento profesional de la actividad en todos los ámbitos, lo que permitiría tener una edad de jubilación justa a las características del trabajo y a la exigencia laboral que conlleva la profesión.

Por su parte Juan Diego Pedrero se mostró receptivo a cada una de las reivindicaciones planteadas por ASIMAFE, y manifestó su interés por crear las condiciones óptimas para este colectivo de profesionales dentro de las empresas ferroviarias privadas.

Pedrero transmitió la preocupación que existe por la pérdida continua de uno de los principales y más importantes activos del que disponen las empresas privadas y dijo que no es otro que los maquinistas que forman parte de sus plantillas.

“Se debe homogenizar el sector ferroviario”

Durante el encuentro ambas asociaciones también coincidieron en destacar la necesidad de homogenizar el sector ferroviario más allá de un reglamento de circulación ferroviario a nivel europeo, sino a través de una reglamentación ferroviaria profesional como se aplica en el resto de los maquinistas de Europa.

La seguridad en la circulación es primordial y para ello se deben establecer criterios homogéneos en cuanto a las horas de trabajo y descanso en todas las empresas ferroviarias; concluyeron ASIMAFE y AEFP como uno de los objetivos más inmediatos de aplicar.

SERVICIOS FINANCIEROS



ACUERDO SINDICAL ANTE EL ERE PRESENTADO POR BANKIA



La Asociación del Colectivo Profesional de Bankia (ACB-Bankia) expone y explica las razones que le ha llevado a la firma del Expediente de Regulación de Empleo (ERE), el pasado mes de febrero, que fue refrendado por el 92% de la representación sindical de los profesionales del banco.

Hay que recordar que las razones de este ERE se basan en el acuerdo de fusión por absorción de la entidad Banco Mare Nostrum (BMN) por Bankia, con efecto el 1 de enero de 2018, y la decisión de la sociedad resultante de iniciar un proceso de despido colectivo. Bankia ha alegado como motivos de este ERE causas productivas y organizativas.

ACB Bankia cuestionó el ERE presentado porque no justificaba el ajuste de profesionales propuesto y ante la ausencia de un plan de negocio que permitiera evaluar con perspectiva de futuro las decisiones a tomar. Tras una serie de reuniones negociando las condiciones de este colectivo y aceptadas una serie de exigencias planteadas por ACB-Bankia, la asociación firmó el ERE.

ACB-Bankia ha trabajado de forma permanente y profesional en el análisis, negociación, desarrollo y valoración de este extenso e importante acuerdo, teniendo en cuenta el deseo de un conjunto elevado de profesionales de ambas Entidades con una larga carrera de dedicación a la empresa y años de experiencia que deseaban poder acogerse a una salida digna.

MEDIDAS ACORDADAS

1º Acuerdo de reducción de los profesionales afectados, de 2500 propuestos a un número máximo de 2000 personas.

1585 puestos a amortizar. 198 personas en situación de excedencia en BMN. 217 adscripciones voluntarias de trabajadores en las provincias con más excedencias.

2º Adscripciones voluntarias.

3º Medidas de modificación de las condiciones de trabajo que permitan armonización en el ámbito de la entidad resultante.

4º Posibilidad de movilidad geográfica como alternativa al despido.

Una vez finalizado el plazo de adscripción a las bajas incentivadas, en aquellas provincias o islas donde el número de trabajadores acogidos a estas sean inferiores a los excedentes aprobados, Bankia ofrecerá la movilidad geográfica hacia aquellas provincias o islas donde el número de adscripciones haya sido superior al excedente previsto.

En el caso que se acepte la movilidad geográfica se establece unas compensaciones económicas:

De 50 - 100 km: 4.000" / De 101- 150 km: 9.000" . De 151- 300km:13.000" / Más de 300 km: 15.000q / Entre islas 14.500p y de islas a la península 16.500p.

Adicionalmente aquellos trabajadores que se desplacen a más de 151 kilómetros que supongan cambio efectivo de residencia acreditado, percibirán una indemnización adicional de 12.000" brutos.

Estas indemnizaciones se podrán recibir por rentas mensuales hasta 24 meses.

5º Medidas de movilidad funcional que permite reducir el número de afectados.

6º Plan de recolocación Externo.

MEDIDAS DE HOMOLOGACIÓN

Estructura salarial. Igual sistema de retribución fija prorrateada en 12 mensualidades, ningún trabajador BMN recibirá por el cambio estructural una retribución fija bruta inferior a su entidad de origen. Se establece un calendario para recibir un número de pagas superiores para los trabajadores e BMN: 2018 percibirán 18'5 pagas, en el año 2019 19'5 pagas y en el año 2020 21 pagas.

Sistema de retribución variable. Se ajustarán totalmente a partir del 1 de enero de 2019.

Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional. Los trabajadores de BMN se incorporan al existente en Bankia, fecha 1 de enero de 2019.

Sistema de clasificación de oficinas. Sistema de clasificación de oficinas de Bankia.

Jornadas y horarios. Desde el 1 de julio de 2018 los trabajadores procedentes de BMN pasarán a realizar los horarios vigentes de Bankia.

Ayuda financiera. Con efecto 1 de julio de 2018 se aplicarán a los trabajadores de BMN las condiciones de los beneficios de naturaleza económica recogidos en el convenio de Bankia.

Permisos, vacaciones y Beneficios Sociales. Se homologan a los acuerdos existentes en Bankia. Desde esta fecha se aplicará exclusivamente el Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo vigente en Bankia.

Previsión social. Se comprometen las partes que antes del 31 de diciembre de 2018, se realizarán las medidas necesarias para integrar los compromisos de pensiones contraídos por BMN con sus empleados en el Plan de Pensiones del grupo Bankia.



SERVICIOS FINANCIEROS

El acuerdo se articula sobre un conjunto de bajas indemnizadas con un plazo para acogerse a ellas y que a continuación se resume:

Fecha de asignación a 31 de diciembre de 2017
PROFESIONALES con 62 años o más. (10 años mínimo en la empresa)
Indemnización de 20 días / año=máximo 12 mensualidades= un solo pago
PROFESIONALES entre 57 y 61 años (10 años mínimo en la empresa)
1- Indemnización de 63% de la retribución total bruta multiplicada por el nº de años que median entre la fecha de extinción del contrato y el cumplimiento de los 63 años
2- cantidad adicional: 60 años o más: 1.000p 59 años: 4.000p 58 años: 5.200p 57 años: 6.500p
3 - De la cuantía que resulte se deducirá la prestación bruta teórica por desempleo.
4- La indemnización se abonará en forma de renta mensual hasta cumplido los 63 años.
5- La empresa se hará cargo del convenio especial con la SS según el E. Trabajadores y la ley de Seguridad Social hasta los 63 años.
PROFESIONALES con 56 años (10 años mínimo en la empresa)
1- Indemnización de 63% de la retribución total bruta multiplicada por el nº de años que median entre la fecha de extinción del contrato y el cumplimiento de los 62 años.
2 - A la cantidad resultante se añadirá una cuantía adicional de 6.500p
3 - De la cuantía que resulte se deducirá la prestación bruta teórica por desempleo
4- La indemnización se abonará en forma de renta mensual hasta cumplido los 62 años.
5- La empresa se hará cargo del convenio especial con la SS según el E. Trabajadores y la ley de Seguridad Social hasta los 63 años
PROFESIONALES con 55 años (10 años mínimo en la empresa)
1- Indemnización de 63% de la retribución total bruta multiplicada por el nº de años que median entre la fecha de extinción del contrato y el cumplimiento de los 61 años.
2 - A la cantidad resultante se añadirá una cuantía adicional de 6.500p
3 - De la cuantía que resulte se deducirá la prestación bruta teórica por desempleo
4- La indemnización se abonará en forma de renta mensual hasta cumplidos los 61 años.
5- La empresa se hará cargo del convenio especial con la SS según el E. Trabajadores y la ley de Seguridad Social hasta los 63 años.

ACB-Bankia: “El acuerdo alcanzado, aún pudiéndose mejorar en algunos de sus aspectos, es lo suficientemente beneficioso para los profesionales de Bankia”.

En las negociaciones desarrolladas se han tenido en cuenta una serie de factores como han sido:

La situación del sector financiero con un marco técnico y normativo cada día más exigente con requerimiento formativo, como MIFID II, que obliga a un esfuerzo adicional y que choca con la conciliación laboral familiar, que requería de un ámbito de salida.

La situación especial de Bankia que requiere de unos condicionantes macroeconómico que favorezca el compromiso de privatización de la Entidad, según los reguladores y supervisores europeos.

El actual marco laboral que permite a la empresa adoptar medidas unilaterales en materia de Expedientes de Regulación de Empleo.

PROFESIONALES con 54 años (10 años mínimos en la empresa)
exclusivamente Andalucía, Murcia y Baleares, junto a la provincia de Alicante
1-Indemnización del 63% de la retribución total bruta multiplicada por el nº de años que median entre la fecha de extinción del contrato y el cumplimiento de los 61 años.
2 - De la cuantía que resulte se deducirá la prestación bruta teórica por desempleo
3- La empresa se hará cargo del convenio especial con la SS según el E. Trabajadores y la ley de Seguridad Social si a la fecha de extinción del contrato tiene 55 años o más hasta que el trabajador cumpla los 63 años.
4- Para aquellos trabajadores que no hayan cumplido los 55 años a la extinción del contrato, la entidad asumirá el abono del convenio especial de la SS desde la fecha de terminación del contrato hasta cumplidos los 61 años.
resto de PROFESIONALES no incluidos en los apartados anteriores
1- Indemnización de 30 días de retribución fija/por año trabajado (máx. 22 mensualidades)
2- Importe de 2.000p por cada tres años completos de servicios.
3- Importe por adscripción voluntaria según antigüedad:
Menor de 5 años 4.000p
de 5 años hasta 10 años 9.000p
de 10 años hasta 15 años 14.000p
de 15 años hasta 20 años 19.000p
Mayo o igual a 20 años 24.000p
4- Importe adicional con más de 25 años de antigüedad, 2.500p por cada 3 años + 25 años.
5- La empresa se hará cargo del convenio especial con la SS según el E. Trabajadores y la ley de Seguridad Social si a la fecha de extinción del contrato tiene 55 años o más hasta que el trabajador cumpla los 63 años.

*Sindicalismo
Cualificado*

CONFEDERACIÓN DE CUADROS
Y PROFESIONALES

LA ALTERNATIVA NECESARIA

 CONFEDERACIÓN
DE CUADROS Y
PROFESIONALES