



# Sindicato Independiente

## Boletín Informativo

Revista mensual del Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana - Número 66/Diciembre 2012

[www.sindicatoindependiente.net](http://www.sindicatoindependiente.net)

## CCOO, UGT y SPPLB, sindicatos insolidarios e irresponsables

página 5

## Sigue la crisis: actualidad en empresas

página 4

## Firmamos el nuevo convenio colectivo de Bingos de Valencia: aumento de salarios y principio de unidad de empresa

página 3

**Euribor, barril Brent e IPC, actualizados**

página 3

**Fases en la elaboración de un Plan de Igualdad**

página 2

**Actualidad laboral:  
nuevos convenios  
nacionales y autonómicos**

páginas 6 y 7

síguenos en



Sindicato Independiente de  
la Comunidad Valenciana

# Fases del Plan de Igualdad

La implantación de Planes de Igualdad en las empresas se está convirtiendo en una realidad tan necesaria como eficiente. Dicha normativa, de carácter muy general y de afectación para todos los trabajadores, sigue algunas fases y pautas.

La implantación técnica de un Plan de Igualdad, al igual que cualquier plan empresarial, es un proceso gradual, compuesto por varias fases o etapas que no exigen una sucesión estricta y lineal de ellas. Estas fases son:

1. Compromiso firme de la empresa, en la que se hace necesario el compromiso público de la dirección de la misma.
2. Diagnóstico de la situación actual, que consiste en la identificación de los ámbitos prioritarios de actuación.
3. Definición de objetivos y medidas.
4. Implantación de las medidas previstas, es la fase de aplicación del plan de igualdad.
5. Evaluación del Plan a través de los resultados, debe haber un análisis de los resultados obtenidos tanto cuantitativos, como cualitativos y debe existir una mejora continua del propio Plan.

De esta forma, un Plan de Igualdad puede afectar a distintas áreas de trabajo, que deberemos establecer en la fase tres -definición de objetivos y medidas- dependiendo de los ámbitos prioritarios de actuación que hayamos establecido previamente en la fase dos. Estas áreas de actuación pueden incidir en lo que respecta a:

- 1) el acceso al empleo, en la que se puede establecer que en los procesos de selección se utilizarán pruebas objetivas, tipo test u otros.

**“El Plan regula el acceso a empleo, promoción y formación, tiempo de trabajo, acoso...”**

2) Promoción y formación, en esta área podríamos analizar periódicamente la información relativa al nivel de estudios y formación complementaria de la plantilla, para así conocer su potencialidad de cara a la promoción a puestos técnicos superiores y de mayor responsabilidad del sexo más subrepresentado en aquellos.

3) Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, este punto es muy amplio y puede materializarse en medidas tales como, flexibilizar el horario de forma que se disponga de hasta 1 hora arriba o abajo entre la entrada y salida

del trabajo; la adopción de acciones positivas destinadas a fomentar el uso de permisos dirigidos a la conciliación por los padres; o la elaboración de una herramienta que ofrezca datos sobre el disfrute de los diferentes permisos por motivos familiares contemplados en este Plan, desagregados por sexo.

4) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, contar con un Protocolo de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual.

5) Comunicación, difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla, revisar los documentos de comunicación habituales -manual de acogida, manual de formación, revistas, cartelización, etc.-

6) Seguridad y salud, seguimiento y análisis de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo, incidiendo en las funciones feminizadas/masculinizadas de la empresa.

**“La ley insiste en la importancia de la igualdad como canal hacia una mayor productividad”**

Tal es su importancia, que en el RD 1542/2011 que hace referencia a la estrategia española de empleo 2012-2014, se vuelve a insistir en la importancia de los mecanismos de igualdad para alcanzar situaciones, en las empresas, de mayor productividad... En definitiva, apostar por la igualdad en nuestras empresas es apostar por la calidad en nuestra manera de gestionar personas.



**Isabel García Turpin**  
**Secretaria Igualdad S.I.**

# Firmamos el nuevo convenio de Bingos con aumentos salariales

A finales de noviembre dio por finalizada, con la correspondiente firma, la negociación del nuevo convenio colectivo de Juego del Bingo de la provincia de Valencia.

El texto, con validez para los años 2011, 2012 y 2013 (los dos primeros con retroactividad) ha seguido el principio de unidad de empresa y ha integrado a todo el personal de hostelería que trabaja en los centros, respetando todos los derechos adquiridos en los convenios anteriores.

El convenio recoge incrementos salariales para todos los años.

UGT y CCOO participaron de la negociación, pero se negaron a la firma definitiva. La mayoría absoluta de representación sindical que ostenta el Sindicato Independiente en el sector ha permitido sacar adelante un texto muy beneficioso para todas las partes.

- **Aplicación con retroactividad para 2011 y 2012**
- **Aumentos salariales para 2013**
- **Incorporación del personal de hostelería manteniendo los derechos adquiridos**
- **Negativa de CCOO y UGT a firmar**



**\* Datos oficinas públicas de Empleo**

# Crisis: actualidad en empresas de la Comunitat

## ERE sin acuerdo en Covaldroper: 26 despidos

Con fecha 5 de diciembre finalizó el plazo de negociación entre la representación sindical de Covaldroper Coop. V. y la dirección de la misma para la aplicación de un ERE de extinción de contratos. Tras varias reuniones, no se ha llegado a acuerdo.

La empresa aplicará finalmente un ERE extintivo a 26 trabajadores, con una indemnización de 22 días por año trabajado, topado en 18 años de antigüedad.

El desacuerdo con los representantes ha venido por dos frentes. En primer lugar y habiendo analizado la situación de la empresa, la pretensión sindical era una indemnización de 25 días por año trabajado con un tope proporcional. Por otro lado, en la misma negociación la empresa pretendía incluir una reducción de salarios de hasta el 10% entre los trabajadores que sigan en plantilla.

Al margen del ERE, que la empresa aplicará de forma inminente, las pretensiones de la dirección son seguir adelante con la reducción de salarios.

La medida había sido refrendada entre los trabajadores a través de asamblea y voto secreto, con absoluto rechazo a la misma.

Covaldroper Coop. V., en Valencia, se dedica a la fabricación y comercialización de productos de droguería (hogar, cosmética, belleza e higiene).

### COMITÉ DE EMPRESA

SINDICATO INDEPENDIENTE: 2 representantes  
CCOO: 2 representantes  
UGT: 1 representante

## Mejoramos la indemnización en Asfaltos Guerola

El ERE de extinción de contratos en Asfaltos Guerola, de Ontinyent, afectará finalmente a una treintena de trabajadores. Tras la negociación con la empresa, los empleados recibirán una indemnización superior al mínimo legal: 23,5 días por año trabajado con un tope de 18 mensualidades.

Además, la empresa adquirió el compromiso de abonar dichas indemnizaciones de forma total, aunque fraccionándolas en el tiempo, por lo que los trabaja-

dores evitarán tener que acudir al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Por otro lado, los finiquitos también serán abonados cuando se produzcan las salidas y a todos ellos se les aplicará un plan de recolocación entre distintos centros de la empresa.

Guerola es referente del sector de la construcción en la Comunitat.

# Ayuntamiento de Xilxes: la actuación de CCOO, SPPLB y UGT fuerza cuatro despidos

En el último mes se han vivido momentos tensos entre los trabajadores del Ayuntamiento de Xilxes. Tras varias reuniones y negociación infructuosa, el resultado ha sido el de cuatro despidos de entre el personal laboral. Os contamos qué ha pasado y cómo la **insolidaridad e inoperancia de los sindicatos CCOO, SPPLB y UGT** han condenado a parte de los trabajadores.

**22 de octubre.** El Ayuntamiento, a través de los responsables de personal, convoca una Mesa de Negociación conjunta entre los representantes de los trabajadores, tanto funcionarios como laborales. 3 representantes del SI; (laboral) 2 representantes de UGT (laboral); 2 representantes de SPPLB (funcionario); 1 representante de CCOO (funcionario).

El consistorio traslada a la mesa la decisión que se ha tomado de cara a los Presupuestos de 2013: reducir 100.000 euros de la partida destinada a personal, una cifra que ronda el 6% del total. La decisión es firme y se llevará a pleno antes de final de año. El ayuntamiento abre un período para recibir propuestas de cómo reducir esos 100.000 euros, evitando, si puede ser, tener que acometer despidos o amortizaciones de plazas.

**15 de noviembre.** Nueva reunión. El ayuntamiento espera las propuestas de los sindicatos. SPPLB no hace ninguna propuesta. CCOO no hace ninguna propuesta. UGT no hace ninguna propuesta.

**Solamente el Sindicato Independiente hace una propuesta** para reducir 100.000 euros y evitar el despido de trabajadores: reducciones de jornada/salario entre el personal político, laboral y funcionario de forma porcentual y progresiva, en torno al 6%, donde los sueldos más elevados hagan un esfuerzo mayor.

CCOO y SPPLB hacen constar en acta que no permitirán reducciones de salario entre el personal funcionario. UGT critica la propuesta del Sindicato Independiente de reducir salarios, pese a que en Asamblea celebrada con el personal laboral se acordó hacer una propuesta de reducción que afectase a todos los grupos, a fin de evitar despidos.

El Ayuntamiento agradece la propuesta del SI, que estudiará, y emplaza a una reunión final.

**23 de noviembre.** Última reunión. El Ayuntamiento comunica tres amortizaciones de plazas y un despido entre el personal laboral: una conserje, un bibliotecario, un responsable de deportes y una inspectora de obras. La reducción de salarios necesitaba aceptación por parte de los trabajadores funcionarios, así que el consistorio no puede aplicarla.

Además, se vulnera la ley y la Mesa de Negociación conjunta se divide en dos, citándose primero a los sindicatos de funcionarios y después a los laborales, a petición expresa de CCOO a la que el ayuntamiento accede.

Los despidos se harán efectivos a principios de años.

**La actuación de los sindicatos mayoritarios y SPPLB, que presumen de “garantes del empleo” y “por el mantenimiento de todos los puestos de trabajo” demuestra intereses únicamente particulares y el verdadero modo de hacer sindicalismo de éstos.**

El Sindicato Independiente hará todo lo posible por evitar éstas medidas, con todas las herramientas que están a nuestro alcance.

# Nuevos convenios de interés para los trabajadores

## **B.O.P.-CASTELLÓN**

- 01-11-12 CRUZ ROJA ESPAÑOLA
- 03-11-12 POZOS DE RIEGO AGRÍCOLA
- 17-11-12 INDUSTRIAS DE LA MADERA, CHAPA, CORCHO Y TABLEROS
- 17-11-12 GRUPO INTUR
- 01-12-12 CALENDARIO LABORAL PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
- 01-12-12 CALENDARIO LABIORAL PARA LA INDUSTRIA DE MADERA, CORCHO ETC.

## **B.O.P.-ALICANTE**

- 19-10-12 EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS
- 05-11-12 INDUSTRIA DE LA MADERA Y CORCHO
- 05-11-12 ACCIONA SERVICIOS URBANOS (Centro de trabajo de TORREVIEJA)
- 07-11-12 EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS (Modificaciones texto convenio)
- 08-11-12 EDITORIAL PRENSA ALICANTINA, S.A.U.
- 13-11-12 COMUNIDAD DE REGANTES DE LEVANTE – MARGEN DERECHA
- 21-11-12 EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN ETC. DE AGUA
- 21-11-12 INDUSTRIAS DE LA MADERA Y CORCHO
- 22-11-12 INGENIERÍA URBANA, S.A. (C. de trabajo de ALICANTE) T. salarial 2011 y 2012
- 27-11-12 RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS
- 04-12-12 CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
- 04-12-12 CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS Y REPOSTERÍAS

## **D.O.C.V.**

- 01-10-12 CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2013
- 19-10-12 COMERCIO MINORISTA DE CARNICERÍA Y CHARCUTERÍA (Castellón y Valencia)
- 12-11-12 CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS DISCAPACITADAS
- 12-11-12 DORNIER, S.A.
- 22-11-12 CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS DISCAPACITADAS

**B.O.P.-VALENCIA**

- 01-11-12 INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PLÁSTICAS
- 02-11-12 INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PLÁSTICAS (Tabla salariales)
- 07-11-12 SERRERÍAS Y FÁBRICAS DE ENVASES DE MADERA
- 08-11-12 RAFIA INDUSTRIAL, S.A.
- 10-11-12 JUGUETERÍA Y ACTIVIDADES VARIAS DE LA MADERA
- 12-11-12 ALMACENISTAS E IMPORTADORES DE MADERA
- 13-11-12 CARPINTERÍA DE TALLER, MECÁNICA, DE OBRA, PARQUET, ENTARIMADO...
- 13-11-12 EBANISTERÍA, MUEBLES CURVADOS Y SIMILARES
- 17-11-12 ALMACENISTAS DE CHAPAS Y TABLEROS
- 17-11-12 CARPINTERÍA DE TALLER, MECÁNICA ETC. (Corrección de errores)
- 17-11-12 INDUSTRIAS DE CHAPAS Y TABLEROS
- 24-11-12 FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS (Centro de MANISES)
- 30-11-12 SALA VALENCIA

**B.O.E.**

- 19-10-12 GRANDES ALMACENES
- 19-10-12 SEAT, S.A.
- 26-10-12 COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS
- 29-10-12 DANONE
- 29-10-12 MENZIES AVIATION IBÉRICA, S.A.
- 05-11-12 FERRALLA
- 05-11-12 DECATHLON ESPAÑA, S.A.
- 10-11-12 FÁBRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE
- 21-11-12 DOCKS LOGISTICS SPAIN, S.L.
- 22-11-21 INDUSTRIA DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES
- 27-11-12 MADERA
- 27-11-12 REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES
- 28-11-12 IND. FABRICACIÓN DE ALIMENTOS PARA ANIMALES (Tablas salariales para 2013)
- 29-11-12 FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL
- 01-12-12 CEPSA QUÍMICQ, S.A. (Plan de igualdad)

# ¡Síguenos en Facebook!

**Seguimos creciendo en la red social. Busca el grupo del Sindicato Independiente en Facebook y síguenos. Tendrás actualizaciones diarias a través de nuestro muro y tu página de inicio relativas a actualidad económica y normativa laboral.**

**Además, en nuestros álbumes encontrarás novedades e iniciativas del Área de la Mujer, información sindical, económica y laboral y toda nuestra oferta de cursos de formación.**



## Listado de nuevos representantes sindicales

<b>Empresa</b>	<b>Representantes</b>	<b>Población</b>
JUAN GARGALLO	3	VALENCIA
COMUNIDAD REGANTES	2	ELCHE
ATENCIÓN AL MAYOR SA	3	VALENCIA
FCC SA	3	XIRIVELLA
TEXTIL MORA SAL	1	ONTINYENT

## ¡Afílate!

**El Sindicato no deja de crecer. Cada vez es mayor el número de actividades desarrolladas gracias a nuestros representantes. Formación e información que podemos trasladar a tu familia, compañeros, amigos y conocidos que quieran afiliarse. En tiempos de crisis, el asesoramiento laboral es imprescindible.**

**La cuota para 2012 se ha congelado, como se ha hecho desde 2009, manteniéndose en 8€ al mes\*, pudiendo domiciliarla con recibos de 48€ al semestre.**

**¡Defiende tus derechos desde la libertad y la independencia!**

- Información y asistencia laboral**
- Cobertura jurídica y legal**
- Preferencia en formación e inserción al mercado de trabajo**
- Descuentos en productos y servicios**

**\*La cuota de afiliación puede variar según los servicios de cada federación**