

CCOO consigue la jubilación anticipada por discapacidad en la ONCE

La Sección Sindical de CCOO en la Dirección Territorial de Madrid de la ONCE ha conseguido que se reconozca la jubilación anticipada, considerando la discapacidad como un todo y no exigiendo, por tanto, que el porcentaje del 45 por ciento haya que cumplirlo solo con la patología de polio, o cualquier otra patología de las protegidas.

S.S.I. ONCE Madrid / FSC

En Madrid, la Seguridad Social venía aplicando un criterio restrictivo a la hora de conceder la jubilación anticipada por aplicación del RD 1851/2009, que ampara a personas con discapacidad igual o superior al 45%, afectadas por determinadas patologías, entre otras, secuelas de poliomielitis, exigiendo además como requisitos: tener cumplidos 56 años y que el porcentaje de discapacidad y la patolo-

gía que la generan se acredite durante al menos 15 años de los trabajados.

Se denegaba la jubilación a personas que teniendo una discapacidad total superior al 45 por ciento, la patología concreta que padecían y que si estaba amparada por el decreto, por ejemplo polio, era menor del 45 por ciento, es decir interpretaban que el 45 por ciento había que acreditarlo sólo por la patología protegida y no por la suma de factores sociales o de otras patologías.

La Sección Sindical de CCOO en la DT de Madrid ha peleado estas denegaciones ante la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social y ha conseguido finalmente que se reconozca la jubilación anticipada.

En definitiva, si el trabajador tiene 56 años, padece alguna de las patologías amparadas por el RD 1851/2009, entre otras la polio, y tiene este porcentaje y esa patología hace más de 15 años, se puede jubilar. ■



▲ El acuerdo ha sido posible gracias a la movilización de CCOO en la ONCE

Acuerdo en el ERE de JWT DELVICO

Se ha llegado a un preacuerdo, ratificado en asamblea de trabajadores, en el ERE en JWT DELVICO, que reduce los despidos de 25 a 19, y por el que se desconvocaban los paros previstos para los días 18 y 19 de marzo

Sector de Medios de Comunicación / FSC

La indemnización por despido será de 35 días por año trabajado hasta la entrada en vigor de la Reforma Laboral y de 30 días después, con un máximo indemnizatorio de 24 meses.

Dicha indemnización será aplicable para posibles despidos, tanto individuales como colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción hasta el 31 de diciembre de 2014. Además, el preacuerdo recoge el compromiso de la empresa de no aplicar hasta dicha fecha descuelgue salarial del Convenio Colectivo ni modificación sustancial de las condiciones de trabajo referentes a la jornada (horario y distribución del tiempo de trabajo), salario y movilidad geográfica.

Además, se acepta la voluntariedad de los trabajadores que quieren acogerse al ERE, y la empresa ofrecerá a los trabajadores afectados por el ERE, si lo desean, una reubicación de asistencia para la búsqueda de empleo cuya duración será de seis meses.

La fecha límite para llevar a cabo la extinción de los contratos es el 31 de marzo de 2014. ■

CCOO firma un acuerdo con Iberia sobre el convenio colectivo de tierra

CCOO ha alcanzado un acuerdo con Iberia que afecta a más de 12.000 trabajadores y trabajadoras del colectivo de tierra. Con este principio de acuerdo, todos los colectivos de la compañía están amparados por convenios colectivos, ya que el personal de tierra era el único que en la actualidad no tenía un convenio renovado.



▲ El acuerdo afecta a unos 12.000 trabajadores de asistencia en tierra

Sector Administración Local / FSC

CCOO considera que este acuerdo permite a la compañía aérea afrontar nuevos crecimientos con una nueva estructura salarial más competitiva y además consigue establecer unos índices de productividad acordes con el mercado.

El sindicato entiende que con este acuerdo se está en la mejor disposición posible por un lado para acudir tanto a los concursos de *handling*

(asistencia en tierra) de aeropuertos, como para conseguir nuevos contratos de mantenimiento de aeronaves que garanticen el futuro de la empresa y los puestos de trabajo.

Hay que destacar, además, que en este acuerdo también se recoge una cláusula para garantizar el empleo, ya que se establece que no habrá despidos forzados y que en caso de que exista un excedente de personal la salida de la empresa sea de común acuerdo mediante la negociación de un ERE en igualdad de condiciones al existente en la actualidad.

También se incluye en el convenio la garantía de que Iberia será el proveedor preferente para la prestación de servicios de asistencia en tierra y mantenimiento a las em-

presas del Grupo IAG (resultado de la fusión de Iberia y British Airways).

Además, se garantiza que el grupo no hará una segregación de los negocios de asistencia en tierra y mantenimiento hasta el 31 de diciembre de 2015, y que a partir de esa fecha y hasta el 31 de diciembre de 2017 la no segregación estaría sujeta a la viabilidad de estos negocios, debiéndose alcanzar las rentabilidades marcadas como objetivo en el plan de Iberia.

CCOO cree que el acuerdo es positivo sobre todo si se valora la situación de la empresa y del entorno competitivo, y más aún si se tiene en cuenta que con esta firma se completa un acuerdo histórico de los tres colectivos que componen la empresa. ■