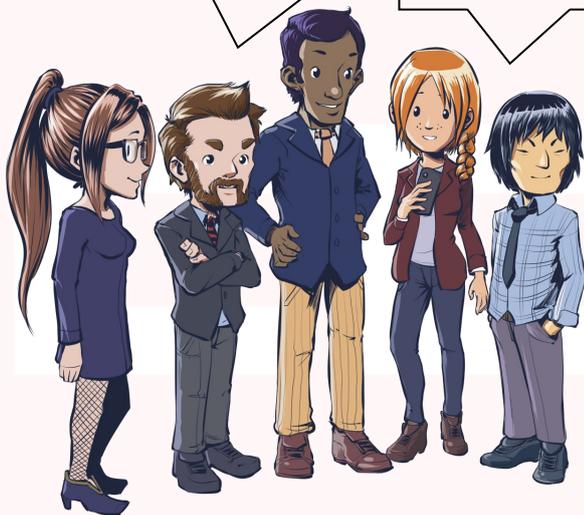


## ¿Qué han hecho los de **CCOO** ?

*Tengo un montón de dudas que necesito resolver.*

*Yo también. Y CCOO... ¿qué está haciendo por nosotros?*

*¡Hola!: somos tus representantes de CCOO. Estamos aquí para ayudarte.*



**Recuerda:**  
El primer paso  
para que CCOO  
haga algo por ti,  
es que nos lo  
cuentes

### Os hablamos de:

Red Mapfre	2
SI24 / Horas extraordinarias	3
Comisión de Igualdad / Reducción de jornada	4
Comisión de Desarrollo / Comité de Seguridad y Salud	5
Procedimiento Sancionador / Comisión de Control de Plan de Pensiones	6
Visitas / Comisión Mixta	7
Flexibilidad horaria en MAPFRE	8

## Red MAPFRE

- Tras la entrada en vigor del Convenio MAPFRE 2014-2017, surgieron discrepancias y conflictos con la planificación de las tardes de los viernes; hemos conseguido que las incidencias hayan ido desapareciendo, ciñéndose a la realización de 2 viernes máximo al mes que garantiza el Convenio, e incluso en oficinas donde hay gestores suficientes, la planificación hace posible que haya meses en los que se hace sólo uno. También han quedado solucionadas las incidencias con Técnicos Comerciales a los que se les planificaban dos viernes al mes, por sistema, sin que hubiera la necesidad de cubrir la oficina. **Desde CCOO insistimos en que se habilitara un contador en el portal interno, para poder calcular el tiempo vacable que puede generar el trabajo del viernes por la tarde en las oficinas directas.**
- El horario de las Oficinas de Corredores es el mismo que el de las oficinas directas, pero por las características del cliente al que atiende, corredores, **los trabajadores y trabajadoras nos trasladaron que entendían que no era operativo abrir los viernes por la tarde, hecho que pusimos en conocimiento con argumentos y datos a la empresa, que finalmente lo entendió y conseguimos que este colectivo no trabajara los viernes por la tarde.**
- La empresa, unilateralmente, decidió no dejar utilizar el tiempo de comida como tiempo efectivo de trabajo para las reducciones de jornada en oficinas directas; esta medida no estaba negociada pero sí contemplada en el Portal Interno y se estaba disfrutando. Por nuestra parte manifestamos un total rechazo a esta decisión, elaboramos un informe y trasladamos esta disconformidad a todos los foros posibles, con el objetivo de recuperarla: RRHH, Comisión de Igualdad e incluso pusimos una queja formal al Canal de Reclamaciones EFR (Empresa Familiarmente Responsable). A pesar de nuestro empeño, no hemos conseguido revertir esa decisión que, consideramos, va en contra de la conciliación y que ha obligado a las personas con reducción de jornada en la RED, a reducir más su jornada y por tanto su salario o, directamente, prescindir de ella. Desde CCOO seguiremos reclamando esta medida a través de la negociación colectiva.
- La empresa realizó una modificación sustancial de las condiciones de trabajo a los compañeros y compañeras de oficinas directas que tenían jornada continua, adscribiéndoles al horario de oficina. En Baleares tres compañeras, acompañadas por delegados y los servicios jurídicos de CCOO, dieron el paso y lo demandaron. La justicia ha dado la razón a las trabajadoras, lo que significa que han vuelto a su jornada intensiva.
- La empresa ha convertido la mayoría de los PPRs en Centros de Servicios del Automóvil, por lo que a los Gestores de Clientes de PPR, se les está ubicando en Centros de Servicios, oficinas u otros departamentos. Los Centros de Servicios están adscritos a horarios especiales (art. 21 D Convenio MAPFRE) y unos 40 trabajadores y trabajadoras han cambiado a estos horarios. Entendemos que se trata de una modificación sustancial de condiciones de trabajo individuales, sujeta al art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa realizó estos cambios sin comunicárselo a la RLT y nos hemos enterado por los trabajadores y trabajadoras. Para paliar el menoscabo que este cambio pueda suponer, hemos propuesto a la empresa que considere algún tipo de compensación para este colectivo; hasta el momento no se han pronunciado.

**Sigue las ofertas para afiliados y afiliadas. Pincha en esta foto:**



## SI24

En CCOO hemos formado un grupo de trabajo exclusivo para el SI24, con delegados y delegadas representantes de las sedes de Ávila, Las Palmas, Valencia, Barcelona y Madrid, que mantiene una vía de negociación permanente con la empresa, realiza visitas periódicas a todas las sedes y recoge información sobre los problemas de este colectivo; con esta forma de trabajar se han conseguido diversas medidas que facilitan y mejoran las condiciones de trabajo en el SI24:

- ◆ Uso de la prolongación de la jornada diaria para la recuperación del déficit de jornada anual.
- ◆ Por fin se está cumpliendo la publicación del planning con una antelación de al menos 120 días.
- ◆ Se han racionalizado las horas extras o complementarias que se realizaban.
- ◆ Convocatoria mucho más transparente para pasar de jornada parcial a jornada completa.
- ◆ Hemos conseguido también que se revisara el documento de Gestión de Solicitudes, que se ha sustituido por otro sistema.
- ◆ Ha desaparecido el HAC con el objetivo de simplificar los procesos de gestión de solicitudes, se aplican plazos más lógicos en las solicitudes y en las respuestas, ya no se registran las ausencias por bajas nada más que en el Portal Interno y no se especifica ninguna diferencia entre las solicitudes de días libres en sábados, domingos y lunes del resto.

Hemos constatado que las dificultades en la organización de trabajo, jornadas, planificación de turnos, descansos y permisos, se producen por la falta de personal y aunque han tomado diversas medidas para paliarlo, el problema sigue sin resolverse:

- Se hizo una convocatoria de 65 plazas para ampliar la jornada parcial a completa; también se incorporaron 30 personas temporalmente de una subcontrata.
- Aunque se empiezan a organizar los turnos para realizar las pausas de 20 minutos obligatorias para las jornadas continuas, siguen realizándose muy al principio o muy al final de la jornada.
- A principios de año aún se les debía a los trabajadores y trabajadoras tiempo libre generado por trabajar festivos en 2015. Para subsanarlo la empresa optó por su planificación y/o su abono, sin dar la opción que estipula el Convenio, que garantiza la elección del modo de compensación. Entendemos que no se puede privar a los trabajadores y trabajadoras de la elección del tipo de compensación. Dada la importancia del problema, desde CCOO hemos trasladado una propuesta a la empresa de la que os informaremos próximamente.
- Hemos solicitado en reiteradas ocasiones la revisión del acuerdo de vacaciones, sin que hasta el momento se haya conseguido.

## Horas Extraordinarias

Las horas extras deben estar justificadas y autorizadas y no pueden superar el máximo de 80 horas permitido por ley. Superar esta cantidad **sería una mala praxis, tanto por parte de la empresa, como por los trabajadores y trabajadoras que lo realizan.**

Debemos ser escrupulosos con esta praxis ya que, en ocasiones, el exceso de horas puede estar soterrando un mal dimensionamiento de la plantilla o un problema organizativo y, además, podemos estar mermando las posibilidades de empleo a los trabajadores y trabajadoras que se encuentran en paro forzoso.

### ¡Aviso importante!

Si estas afiliado o afiliada a CCOO, asegúrate de que estás incluido/incluida en nuestras listas de distribución, para recibir de forma continuada, **la información exclusiva y preferente para nuestra afiliación.**

## Comisión de Igualdad

En la Comisión de Igualdad propusimos, de nuevo, apostar por el **Distintivo de Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad**, entendiéndolo que dicho distintivo nos garantiza la objetividad y el rigor necesarios, para alcanzar la excelencia real en materia de igualdad en nuestra empresa.

**Nos alegramos de que la empresa haya firmado el Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad**, especialmente en lo relacionado al número de mujeres en cargos directivos en la empresa, persiguiendo el objetivo de alcanzar el 40% en los próximos 4 años, en puestos directivos compromiso que manifestó públicamente el Presidente en la Junta General de Accionistas.

En la Comisión de igualdad celebrada en marzo, nos entregaron el informe de seguimientos de indicadores anuales del Plan de Igualdad, del que destacamos los siguientes puntos:

En MAPFRE existe equidad en cuanto a contratación, pero no en cuanto a los puestos que ocupan, **siendo mucho mayor el porcentaje de hombres que ocupan puestos de dirección que mujeres.**

Las mujeres siguen siendo quienes mayoritariamente utilizan los permisos por lactancia, las excedencias y reducciones de jornada por cuidado de un menor.

La antigüedad media de la plantilla ha subido casi un año situándose en 16,44 años y continuamos con el envejecimiento de la plantilla con 44 años de media.

Seguimos solicitando más completos sobre el indicador de retribución salarial, siendo este dato indispensable para analizar la posible brecha salarial y otros estudios relacionados con la plantilla.

## ponte al día: reducción de jornada

La reducción de jornada se regula en el Art. 37 del E.T, en el Art. 54 del Convenio del Sector, en el Art. 23 del Convenio MAPFRE Grupo Asegurador.

La reducción de jornada es un derecho y es el trabajador/a quien decide la reducción de tiempo al que quiere acogerse, respetando los parámetros explicados en este documento

La reducción de jornada la pueden solicitar tanto los hombres como las mujeres.

La Elección del horario de trabajo corresponde al trabajador/a siempre dentro de su jornada diaria.

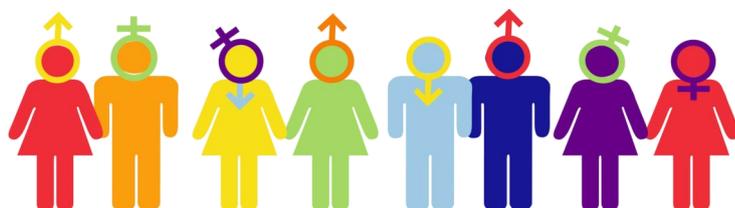
Si el trabajador/a trabajase a turnos, la concreción horaria se hará dentro del turno al que esté adscrito.

En caso de efectuar jornada partida, se tiene derecho a la compensación por comida, en los términos en los que se detallan en el Convenio de MAPFRE.

Es compatible con el permiso de lactancia.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa solicitasen la reducción por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Debes saber que en caso de ser afiliado/a tienes derecho a que te asesoremos y ayudemos en todo lo concerniente a este tema, por lo que no dudes en contactar con cualquiera de nosotros/as y aprovechar todos los servicios que la afiliación pone a tu alcance.



## Comisión de Desarrollo

### Sistema de Gestión de Desempeño:

Podemos decir que el sistema ya está implantado prácticamente al 100 % en MAPFRE en España. Desde la sección sindical de CCOO hemos trasladado a la empresa las incidencias que los trabajadores y trabajadoras nos habéis transmitido. Aunque la evolución desde su implantación es positiva, las personas evaluadas se encuentran con dos problemas:

- En la validación del SGD no se da la opción de firmar un “no conforme”, o de reclamar cuando se considere que se ha producido alguna injusticia, por lo que recomendamos que hasta que no haya otra vía, trasladéis vuestras inquietudes, desacuerdos o incidencias, a través del “buzón de RRHH”.
- Las evaluaciones que se realizan actualmente son de 180°, de jefe a colaborador. Desde esta sección sindical seguimos reivindicando, que debe extenderse hasta los 360°, es decir, también de colaborador a jefe y a compañeros y compañeras del departamento.

### Grupo de trabajo de Clasificación:

Se ha constituido un grupo de trabajo cuya principal competencia es adecuar el nuevo mapa de puestos de MAPFRE a las categorías profesionales por grupos y niveles (art. 10 Convenio MAPFRE), actualmente todavía se está en fase de intercambio de información con la empresa y análisis, por lo que aún no hay ningún avance significativo. Os mantendremos informados.

## Comité de Seguridad y Salud: Riesgos Psicosociales

Las cuestiones relacionadas con las cargas de trabajo, son las que con más frecuencia nos trasladan los trabajadores y trabajadoras. En ocasiones, esta situación deriva en prolongaciones de jornada y en situaciones de estrés, que pueden desembocar en la baja laboral del trabajador o trabajadora. Ante esta situación, os recomendamos que cuando se efectúe la evaluación de riesgos psicosociales en vuestros centros de trabajo, hagáis saber a los técnicos de prevención estas circunstancias, ya que estos informes están a disposición del Comité de Seguridad y Salud, en el que CCOO está representado, mientras que los partes de baja que se producen por estas causas, no contienen esta información.

Desde que en Marzo de 2012 se aprobase la nueva Metodología de Evaluaciones Integrales en el Comité de Seguridad y Salud y se incluyeran las evaluaciones de Riesgos Psicosociales en el conjunto de las Evaluaciones, CCOO hemos venido reclamando que se implanten las medidas correctoras.

Por nuestra parte, en CCOO hemos realizado un informe, basándonos en los factores **de riesgos de Carga Mental y Demanda Psicológica, que son los que aparecen como Alto Riesgo en todas las evaluaciones realizadas hasta el momento. Hemos propuesto a la empresa, formar grupos de trabajo conjuntos, con el fin de planificar acciones que faciliten la detección de riesgos Psicosociales e implantar medidas correctoras eficaces.**



Si estas afiliado o afiliada y te falta algún número de nuestra revista Extrafiado@s, puedes encontrarlo en nuestra página WEB: [www.ccoomapfre.es](http://www.ccoomapfre.es)

Inicio

Nosotros

Convenios

SI24

Contacto



## te interesa saber: procedimiento sancionador

Existe un procedimiento sancionador regulado en el Convenio General del Sector como ordenación Jurídica de Faltas y Sanciones, Capítulo XI, art. 62 al 68.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en las normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

En caso de falta grave o muy grave y tratándose de un **trabajador/a afiliado/a** a un sindicato y constándole esta circunstancia formalmente a la empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado/a sindical correspondiente en la empresa.

Se considerará falta de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo. Cuando el horario es flexible, lo será todo retraso injustificado más allá de los márgenes esta-

blecidos para la entrada al trabajo.

Cuando no exista flexibilidad, será considerada falta a partir de 10 minutos de retraso desde la hora de entrada, cuando el retraso sea inferior a 10 minutos se deberá recuperar.

Las faltas de puntualidad sin justificar de entre tres y cinco días al mes se considerará falta leve; de entre seis y nueve días al mes se considerará falta grave; de diez o más días al mes, se considerará falta muy grave.

**¿Estás afiliado/afiliada?**  
**[Pincha aquí para seguir leyendo.](#)**



## Comisión de Control de Plan de Pensiones



El pasado 20/04/2016 tuvo lugar la reunión anual de la Comisión de Control del Plan y el Fondo de Empleo MAPFRE. La presidencia es anual y rotatoria; este año corresponde a la representación de los partícipes por parte de **CCOO**.

La legislación de estos Planes de Empleo requiere la existencia de estas Comisiones de Control que son paritarias (Promotoras-MAPFRE y Representación de los partícipes-Trabajadores)

### Rentabilidad del Plan de Pensiones de Empleo MAPFRE

**La rentabilidad por encima de la inflación (real) del Plan sigue siendo positiva y la histórica a 20 años supera en un 2,75% al IPC.**

A pesar de la elevada volatilidad presente en los mercados durante el año, la rentabilidad anual de nuestro Fondo de Empleo MAPFRE en 2015 fue de un 0,78% que al compararlo con la inflación, supone una revalorización neta del mismo porcentaje para los partícipes.

DATOS ANUALIZADOS	2015	3 AÑOS	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS
RENTABILIDAD DEL FONDO MAPFRE	0,78%	6,10%	5,51%	4,06%	3,77%	5,07%
IPC ESPAÑOL	0,00%	-0,23%	0,92%	1,67%	2,19%	2,32%
DIFERENCIA A FAVOR DE NUESTRO FONDO	0,78%	6,33%	4,59%	2,39%	1,58%	2,75%

## Visitas

Con el fin de conocer de primera mano, las dificultades con las que nos encontramos la plantilla de MAPFRE en nuestro trabajo diario, hemos incrementado notablemente el número de visitas a los centros de trabajo, alcanzando en el periodo comprendido entre octubre de 2015 y junio de 2016, el número total de 480 visitas, que comparándolas con las 383 visitas efectuadas en el periodo comprendido entre octubre de 2014 y septiembre de 2015, supone un incremento de 25%.

Vuestras consultas, comentarios y la información que nos trasladáis, es el punto de partida para que por nuestra parte, podamos llevar a cabo la puesta en marcha de acciones que garanticen la mejora de nuestras condiciones de trabajo y vigilar el cumplimiento de nuestro Convenio.

## Comisión Mixta

Las reuniones de la Comisión Mixta se están desarrollando sin incidencias, dando trámite a las solicitudes del FAE presentadas por la plantilla.

**CCOO solicitó la creación de un buzón automático de respuesta para confirmar que se ha recibido la documentación que enviéis. En la actualidad este buzón funciona con normalidad.**

Hasta la última reunión mantenida, no se han producido consultas sobre la interpretación del Convenio.

## recuerda:

**Los trabajadores y trabajadoras tenemos derecho a disfrutar de permiso retribuido en caso de hospitalización o intervención quirúrgica del hijo o hija de nuestro cónyuge o pareja de hecho.**

### Resolución Comisión Mixta del Sector

Tras consulta efectuada acerca de esta cuestión, **la Comisión Mixta del Sector interpreta que** *“de conformidad con el Artículo 54 1.B, del Convenio sobre permisos, en concordancia con la Disposición Adicional 5ª sobre parejas de hecho, corresponderá el permiso regulado en el primero de los preceptos, por operación de un hijo de los miembros de la pareja, tanto si están constituidos en matrimonio, por tratarse de un primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, como en el supuesto de estar configurados como parejas de hecho, en los términos de la citada disposición adicional, pues en la misma se les reconoce los mismos derechos que el Convenio contempla a los cónyuges en matrimonio.”*

### **CCOO MAPFRE Grupo Asegurador**

**Comunicate con nosotros:**

[www.ccoomapfre.es](http://www.ccoomapfre.es)

C/Manuel Cortina, 2

28010 Madrid

915811331



@ccoomapfre

[ccoo@mapfre.com](mailto:ccoo@mapfre.com)

**¿Aún no estás afiliad@?**



**¿A qué estás esperando?**



## Flexibilidad horaria en MAPFRE RE

### Aviso importante sobre Cursos de Formación en verano:

En el Capítulo V, artículo 13.d de nuestro convenio, se especifica que la empresa procurará que, con carácter general y en la medida de lo posible, la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

Como trabajadores y trabajadoras, debemos acostumbrarnos a defender este derecho y a que la empresa lo respete al máximo.

**Mantener el horario estival en las oficinas directas ha sido uno de los aspectos que más ha costado conseguir en la negociación del convenio. ¡RESPETA TU HORARIO!**

**En el caso de que te encuentres en esta situación, puedes contar con nuestra ayuda.**

En MAPFRE Re se ha implantado un programa piloto de trabajo flexible. La prueba es voluntaria y durará hasta el 31 de diciembre de 2016. Posteriormente, si la prueba funciona bien, se prorrogará en el tiempo.

En líneas generales, el Plan de trabajo flexible propuesto por MAPFRE nos parece un buen proyecto, ya que permite **una mayor flexibilidad en la entrada y la salida**, y un margen de recuperación de la flexibilidad más amplio que el actual. Este Plan incorpora una franja horaria de presencia común obligatoria para toda la plantilla.

Dado que MAPFRE RE no tiene Representación Legal de los Trabajadores, no hemos podido supervisar el modelo y una vez implantado, hemos detectado alguna incidencia:

La organización de los departamentos para atender la garantía de servicio al cliente y necesidades de negocio, queda en manos exclusivamente del responsable del departamento.

Otro aspecto que merece especial interés son las condiciones en las que podrán adherirse al Plan las personas con reducción de jornada, ya que no se les permite hacer la prueba piloto si no cumplen con el tiempo de presencia común obligatoria.

Hemos realizado una visita para comprobar cómo estaba funcionando y la acogida que había tenido entre la plantilla, constatando que la gran mayoría se ha adherido voluntariamente al Plan de Flexibilidad, aclarando las dudas que los compañeros y compañeras tenían con respecto a su funcionamiento.

## Extr**afiliad@s**

### ¡Aviso importante!

Si estas afiliado o afiliada a CCOO, dentro de unos días recibirás la información exclusiva para la afiliación de la revista Extrafilia@s.

**¡¡¡No te lo pierdas!!!**

**Esperamos que os haya interesado la información de esta revista**

**¡Nos leemos pronto!**



**¡Disfrutad del verano!**