

EDITORIAL

Airbus es una isla. Gracias a que somos una empresa fuertemente sindicalizada hemos conseguido mantener fuera de nuestras paredes los efectos nocivos de las reformas laborales. La lucha organizada y el esfuerzo continuo de nuestras plantillas consiguen día a día que la precariedad laboral no encuentre camino para entrar en nuestras plantas. Pero cuando se trata de hacer balance de la Igualdad entre mujeres y hombres, la isla de Airbus tiene enormes autopistas que la conectan con el entorno machista de la sociedad en que vivimos. Si bien es cierto que gracias a la negociación colectiva hemos ido introduciendo medidas que ponen barreras a la desigualdad, también lo es que sistemáticamente se incumplen los compromisos del Plan de Igualdad. Nuestras compañeras de Airbus siguen, seguimos, conviviendo cada día con situaciones de dificultad en el acceso a puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones, ralentización o veto del desarrollo profesional posterior a la maternidad, micromachismos asumidos como algo normal, mil trabas a una conciliación fuertemente feminizada, incorporación muy lenta de compañeras al taller, incluso distinta tolerancia ante el error según lo cometa un hombre o una mujer.

Este 8 de Marzo es un buen momento para que reflexionemos sobre ello y cada uno, cada una, pongamos nuestro grano de arena reivindicando que, también en materia de Igualdad de oportunidades, Airbus se convierta en un entorno del que sentirnos orgullosos. Y, por supuesto, orgullosas.

CCOO noce tu sindicato

En el primer número de Sentido CCOOmún publicamos el organigrama de la Sección Sindical. Para continuar con nuestro objetivo de que todos y todas conozcamos nuestro sindicato, en esta publicación queremos compartir con vosotros/as quienes somos las personas que conformamos la Sección Sindical en los diferentes órganos de representación, ya que la Sección Sindical está formada por los compañeros y compañeras que estamos afiliados/as en Airbus Getafe a CCOO. Pero, vayamos por partes y comencemos por Airbus Operaciones SL (AOSL).

REPRESENTANTES DE CCOO EN AOSL



Carlos Benavente
Secretario de Acción Sindical



Pedro Lázaro
Externo
Colectivo de Técnicos



Miguel A. Moreno
Secretario de Organización
Colectivo de Técnicos



Catalina Lara
A330 - Series



Veronica Casares
19 A350 D. Prevención



Eduardo Vaquero
Encolados D. Prevención



Israel Casas
HTP y 19 A380 D. Prevención



Carlos Gamo
HTP y 19 380



Raúl Hernández
HTP A350



Pedro Rivas
Colectivo de Técnicos



Luis Gomez
19 A350



Javier Alvarez
Colectivo de Técnicos



Victor Garzas
19 A350



Cachi Díaz
19.1 A380



Juan Carlos Páez
Noche



Jose Plaza
Colectivo de Técnicos

Las Elecciones Sindicales determinan la representación de cada sindicato en la empresa. En CCOO además, nuestra afiliación eligió cómo se configuran nuestras candidaturas.



ENCUENTROS CON LA AFILIACIÓN

El pasado 15 de febrero de 2017 realizamos un pleno de afiliados/as con el único punto en el orden del día ASAMBLEA CONGRESUAL.

Al pleno estaba convocado el conjunto de la afiliación de CCOO Airbus Getafe para explicar y debatir los documentos que se han presentado en los diferentes ámbitos de nuestro sindicato.

Siguiendo los plazos establecidos se votaron las diferentes candidaturas que nos representarían tanto en la Asamblea Congresual de la Federación de Industria de Madrid como en la Comarcal.

Los plenos de afiliados son el máximo órgano de dirección del sindicato y vuestra participación es importante para construir una opinión sindical de manera colectiva.

EL SINDICATO EN LA CALLE

CCOO insta a combatir las discriminaciones sociales y laborales que impiden la plena participación laboral de las mujeres

Brecha salarial y salarios más bajos es el peaje que pagan las mujeres como resultado de su desigual inserción en el mercado laboral. Según los últimos datos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial (2014), el salario anual de las mujeres debería incrementarse un 30% para equipararse al de los hombres. Para combatir esta situación de discriminación y desigualdad, CCOO insiste en la necesidad de crear empleo de calidad, salarios dignos, políticas de igualdad y medidas que impulsen con garantías la implantación de planes de igualdad en las empresas desde la negociación colectiva.

Según el Informe de CCOO Brecha salarial: el peaje de la discriminación (febrero 2017), la ganancia media anual de las mujeres en 2014 fue de 19.744 euros y la de los hombres 25.727 euros, una diferencia de 5.983 euros favorable a los hombres. Brecha salarial y salarios más bajos, es el peaje que pagan las mujeres como resultado de su desigual inserción en el mercado laboral (tiempo parcial, temporalidad, segregación sectorial y ocupacional...). La brecha salarial refleja las barreras todavía existentes que impiden la igualdad laboral entre mujeres y hombres. CCOO trabaja por erradicar esta injusticia denunciando los factores causantes, exigiendo al gobierno empleo de calidad, salarios dignos, políticas de igualdad medidas que impulsen con garantías la implantación de planes de igualdad en las empresas desde la negociación colectiva.

Desde CCOO se pone en el punto de mira en la injusticia manifiesta que es la brecha salarial, que castiga económicamente a las mujeres por estar expuestas a las discriminaciones y barreras de género que persisten. Les castiga en el presente a salarios menores y a salarios más bajos. Les castiga en el futuro a menores prestaciones y pensiones más bajas. Así, el 75% de las personas que trabajan con jornada parcial son mujeres. En 2014, casi el 58% de los contratos temporales a tiempo parcial realizados fueron a mujeres. Tener empleo no garantiza evitar situaciones de pobreza. En los dos deciles más bajos de ganancia hay casi dos millones de mujeres asalariadas; esto confirma que la pobreza tiene rostro de mujer.

Para eliminar la brecha salarial, urge combatir las discriminaciones sociales y laborales que impiden la plena participación laboral de las mujeres. Urgen políticas de corresponsabilidad familiar. Urgen actuaciones que impulsen con garantías la implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas desde la negociación colectiva. Y urgen políticas de empleo que garanticen la extensión del empleo de calidad.

Fuente: www.ccoo.es

CORRUGADOS GETAFE EN HUELGA POR UN CONVENIO DIGNO

Los compañeros de Corrugados Getafe CCOO han convocado movilizaciones en la empresa para protestar por el bloqueo total en el proceso de negociación del convenio colectivo entre el 14 de febrero y el 5 de abril.

Con esta medida la plantilla protesta por bloqueo total por parte de la empresa en la negociación del convenio colectivo.

En el año 2012 la empresa acometió un expediente de regulación de empleo que afectaba a todas sus fábricas, y que supuso en el ámbito de corrugados Getafe que la fábrica ejecutara el expediente y se cerrara la fábrica. Posteriormente y por acuerdo en la Audiencia nacional, se decidió reabrir el centro de Getafe a principios del año 2013, siempre y cuando aceptaran una reducción salarial entre un 31,5% y un 36,5%, optando por la reincorporación 106 trabajadores de los 206 trabajadores que componían la plantilla.

En este estado de reducción salarial se iniciaron las negociaciones del convenio colectivo en el mes de noviembre de 2014 y a fecha de febrero de 2017, aún no ha existido un acercamiento de posturas, por lo que el estado de las negociaciones se encuentra en un bloqueo total.

#CorrugadosGetafeEnHuelga

ASENJO DEBE SER ABSUELTTO PORQUE ES INOCENTE Y PORQUE HUELGA NO ES DELITO

Queda visto para sentencia el juicio contra el sindicalista de Coca-Cola, que ha denunciado el "montaje policial" del que es víctima. El juicio contra Juan Carlos Asenjo, sindicalista de Coca-Cola, por su participación en un piquete en la huelga general del 29 de marzo de 2012, ha quedado visto para sentencia. Coincidiendo con la vista celebrada en Móstoles, CCOO ha convocado una concentración de apoyo en la que además de la plantilla de Coca-Cola han participado trabajadores de empresas como Corrugados Getafe, Airbus o Telemadrid, que han coreado consignas como "¡Asenjo inocente!" o "¡Huelga no es delito!", entre otras.



SERVICIOS A LA AFILIACIÓN**CURSOS DE FORMACIÓN FOREM**

La Confederación Sindical de CCOO, consciente de la necesidad de ofrecer respuestas eficientes y de calidad a las necesidades constantes de formación y cualificación profesional de todos los trabajadores y trabajadoras, creo la Fundación para la Formación y el Empleo Miguel Escalera (FOREM) en 1990, consolidándose en la actualidad la Red FOREM, constituida por fundaciones autónomas en todos los ámbitos regionales.

Actualmente, existen plazas disponibles para los siguientes cursos:

| CURSO | MODALIDAD | LUGAR | FECHAS | HORAS |
|--|------------|--------|-----------------------|-------|
| AUTÓMATAS PROGRAMABLES | PRESENCIAL | MADRID | 16/3/2017 - 30/3/2017 | 30H |
| AGRICULTURA ECOLÓGICA | PRESENCIAL | MADRID | 16/3/2017 - 28/3/2017 | 20H |
| IFCT0108 OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS | PRESENCIAL | MADRID | 17/4/2017 - 25/9/2017 | 370H |
| FMEC0210 SOLDADURA OXIGAS Y SOLDADURA MIG/MAG | PRESENCIAL | MADRID | 21/3/2017 - 28/9/2017 | 600H |

TECNICCCOOS**Política Salarial GP4 a GP6 - Información Proceso; Promoción 2016 y Variable 2015**

El pasado 20 de Febrero de 2017 recibimos en el Colectivo de Técnicos un link donde podemos ver todo lo relativo a nuestra información personal con respecto a nuestras promociones del año 2016 y variable del 2015. (En Airbus Helicopters no se ha recibido este mensaje porque la herramienta informática no es compatible. Próximamente recibirán esta información en otro formato).

Esto que parece baladí y que hoy se ve como normal es una antigua reclamación de CCOO de cara a la transparencia del sistema y a la comprensión del mismo por parte de los trabajadores a los que se les aplica.

No obstante y de cara a una mejor comprensión de la carta de referencia vamos a explicar algunos aspectos:

Función y nota de corte: La Función es el departamento que se ha tomado como referencia para evaluar nuestra nota de corte y por tanto para saber si tenemos posibilidad de RSI o No. La nota de corte es el valor que ha resultado después de descontar el 45% de los trabajadores con puntuaciones más altas de esa función. Ejem: Si la nota de corte en nuestra función es 7, el 35% de los trabajadores de la función que hayan superado esa nota habrán tenido RSI, el resto hasta completar el 45%, les aparecerá en la parte final de la nota en lo correspondiente al año 2016 lo siguiente: "TOP45/SI". Si están por debajo de la nota de corte aparecerá "TOP45/NO".

Desglose de puntos:

Desempeño Individual (Entre 0 y 5 Puntos) Hay que recordar que la puntuación aquí reflejada es el resultado de la media de consecución de objetivos de los últimos 2 años. Para aquellas personas que no se tengan datos de valoración de los resultados de los últimos dos años se tendrá en cuanta la valoración del año anterior.

| | | | |
|-------------------|-------|-------------------|-------|
| Menos de 75% | 0 pts | Entre 75% y 94% | 1 pts |
| Entre 95% y 104% | 2 pts | Entre 105% y 115% | 3 pts |
| Entre 116% y 129% | 4 pts | Mayor que 129% | 5 pts |

Antigüedad en Política Salarial (Entre 0 y 3 Puntos) Son 0,12 puntos X año en Política Salarial. A la hora de puntuar en este apartado se tiene en cuenta la situación a 01/01/2016.

Situación en Rango Salarial (Entre 0 y 4 Puntos) Dependiendo del cuartil en el que se ubique tu salario

¿Qué es un cuartil? Los cuartiles son los valores utilizados para dividir un conjunto de datos en cuatro grupos referenciados a los salarios individuales

Evaluación del Manager (Entre 0 y 2 Puntos) Evaluación que efectúa el mando o manager correspondiente, atendiendo al cumplimiento de tus funciones en el puesto de trabajo.

Puntos RSI desde última RSI o cambio de nivel en los últimos cinco periodos.

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--------|------|------|------|----------|----------|
| PUNTOS | RSI | --- | CN | NO TOP45 | SI TOP45 |

En este apartado se indica los C/N o RSI que nos han correspondido en los últimos 5 años, así como los puntos obtenidos en aquellos años que no hemos tenido promoción. Los años en que no figuran puntos (-) no se ponen porque como podemos ver en el ejemplo, al tener RSI, al año siguiente se vuelve a poner el contador de los 3 años a 0 y por lo tanto no es relevante la información.

Además, aquellos que hayan obtenido un grado de consecución de Objetivos Individuales a partir del 100% (inclusive) tendrán 1 Punto adicional para el proceso de promoción del año siguiente (2017).



CCOO noce tu convenio

RETRIBUCIÓN VARIABLE GP1-GP3

Como ya sabemos en el mes de abril desde el IV Convenio Colectivo los trabajadores del colectivo GP1-GP3 tenemos una paga más. Esta paga es variable y la cantidad que se percibe es un **teórico del 6% sobre el Salario Base Anual**. Ahora bien igual que puede ser menos de ese 6% puede ser más y tiene la **garantía de un mínimo de cobro**.

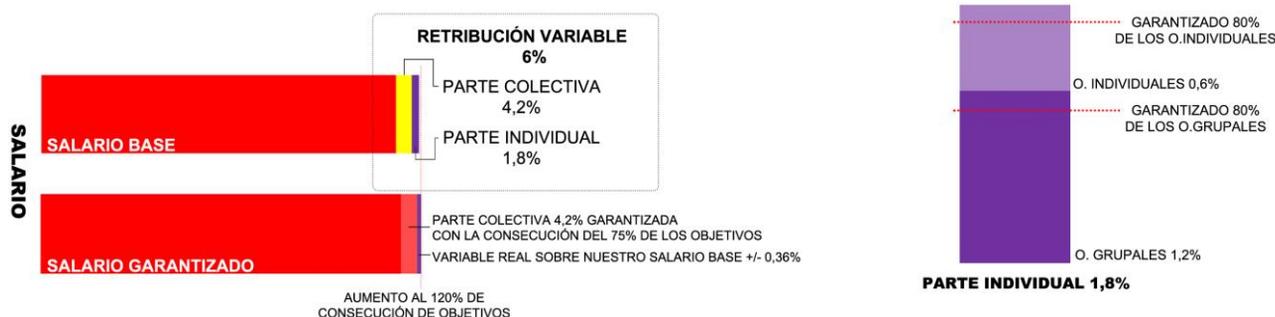
Para poder explicar esto, antes debemos conocer **como se calcula y de donde sale este 6%**.

Esta Paga tiene dos Partes, **una Colectiva** (4,2% del 6%) y la otra es **individual** (1,8% del 6%) Por eso siempre nos oírás decir que el peso específico de la **Parte colectiva es del 70% y de la Parte Individual es del 30%**.

La Parte Colectiva(4,2%); esta referenciada sobre datos macroeconómicos de la empresa: EBIT, FREE CASH FLOW y para cada unidad de negocio varían. (este 4,2% antiguamente lo cobrábamos mes a mes y también era variable). Siendo cierto que este 4,2% puede variar, podríamos decir que el **cobro mínimo del 4,2% esta garantizado** en un porcentaje muy alto.

Parte Individual(1,8%); esta ligada a los Objetivos Anuales y a su vez se divide en dos partes, una **grupal** (2 objetivos comunes por GNT que compartan panel SQCDP 1,2%) y otra **individual** (2 habilidades acordadas con el mando 0,6%) con una **garantía mínima de cobro del 80%**, es decir, de este 1,8% como mínimo tenemos garantizado el cobro del 1,44% y a su vez al ser variable también podemos cobrar un 120% por encima del 1,8%.

Resumiendo esta explicación podemos decir que la variabilidad de la parte individual está entre cobrar un mínimo del 1,44% y un máximo del 2,16% siendo la media el 1,8%. Por lo que la diferencia entre el que más cobre y el que menos es de un 0,72%. (ej. En un salario Base Anual de 30.000€ el 0,72% sería 216€ anuales)



Grafica sobre la variabilidad teórica y la real.

Grafica sobre el % individual teórico y el real

El variable en nuestro salario anual teórico es del 6% pero como hemos visto la realidad es que la **variabilidad de nuestro salario es de un +/-0,36%** ya que garantizamos el 80% de la parte individual (1,8%) y la parte colectiva (4,2%) la variabilidad que puede llegar a tener es mínima.

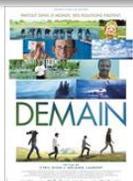
LA CAJA NEGRA

Resulta fácil repartir o colgar algún que otro cartel, cambiar de un solo clic las letras de CCOO por un tono más morado, o animar a todos y todas a participar en las diferentes movilizaciones, conmemorando así, el día internacional de la mujer trabajadora. Es nuestra labor y así seguiremos haciéndolo. Pero en CCOO nos gusta ir mas allá...

Alcanzar un estado de plena igualdad entre hombre y mujeres, empieza desde el respeto y la empatía, aceptar o participar en comentarios despectivos, peyorativos, sexistas o incluso comparaciones físicas o laborales de mal gusto, nos hace ser cómplices de la desigualdad, de la violencia de género, fomentando así, la continuidad de una sociedad patriarcal heredada de épocas anteriores.

“ Al fin y al cabo, el miedo de la mujer a la violencia del hombre es el espejo del miedo del hombre a la mujer sin miedo”

Eduardo Galeano



Después del rotundo éxito en Francia, permitidnos una pequeña recomendación “DEMAIN” película documental que no os dejara indiferente.



#HuelgaNoEsDelito

DE CONSTRUCCIONES AERONAUTICAS A LOS 8 DE AIRBUS

Pudiera parecer que la historia sindical en nuestra empresa solo ha sido noticia por los 8 DE AIRBUS, nada más lejos de la realidad, AIRBUS antigua CASA siempre ha estado en la primera línea de defensa de los derechos y las libertades de este país y consiguiendo gracias al binomio presión-negociación, las grandes condiciones económicas y laborales, especialmente en el empleo, que hemos tenido y mantenemos en la actualidad en todos y cada uno de los convenios colectivos.

Siendo conscientes de que las condiciones laborales y económicas de las cuales disfrutamos en nuestros centros de trabajo, lamentablemente no son la tónica general en el marco industrial y laboral de nuestro país. Como trabajadores tenemos la obligación de participar en todas aquellas movilizaciones o reivindicaciones que se convoquen desde los sindicatos así como de los movimientos sociales, para luchar por defendernos de los ataques que recibimos la clase trabajadora en general, buena prueba de ellos son las reformas laborales.

Sin embargo por suerte o por desgracia, vamos a formar parte de la historia de este país por los sucesos ocurridos el 29 de septiembre de 2010 en la huelga general contra la reforma laboral de José Luis Rodríguez Zapatero, en la cual ejercimos nuestro derecho constitucional como hemos hecho en todas las huelgas anteriores, es decir, participar activamente en nuestros centros de trabajo.

Sería importante hacer un recordatorio de todo el proceso vivido durante estos más de seis años para que siempre lo tengamos en la memoria y ningún trabajador tenga que pasar por ello por el mero hecho de defender los derechos de los trabajadores y la ciudadanía.

Por lo ocurrido fuimos imputados 14 compañeros (podríamos haber sido cualquiera) casi dos años después en abril del 2012 fuimos sometidos a una rueda de reconocimiento con presos comunes traídos de las cárceles (como si fuéramos delincuentes), en ese mismo año participamos de manera activa en otras dos huelgas generales por las reformas laborales del gobierno de Mariano Rajoy, las cuales transcurrieron sin ningún incidente. Hasta septiembre de 2013 no se vuelven a tener noticias del juzgado de instrucción donde se informa de la exclusión de 6 compañeros quedando acusados los 8 restantes.

El 7 de febrero del 2014 recibimos la notificación del procesamiento de los 8 compañeros con peticiones de penas de ocho y tres meses, más 3812,6€ por daños para cada uno.

El 14 de Marzo de 2014 realizamos una de las más grandes manifestaciones de la historia reciente de Getafe, con un gran seguimiento por parte de los trabajadores y de la ciudadanía en general, denunciando alto y claro la injusta situación que estábamos sufriendo.

Esta gran manifestación pone de actualidad la utilización por parte de la fiscalía del artículo 315.3, proveniente del

régimen franquista, el cual nunca fue utilizado en la democracia contra los trabajadores/as, y que desafortunadamente la fiscalía estaba utilizando en todas y cada una de las causas abiertas contra los más de 300 sindicalistas. En los centros de Airbus se realizan concentraciones todos los 29 como señal de protesta y para mantener vivo el conflicto hasta la incierta celebración en la fecha del juicio.

El 1 de Julio del 2014 los sindicatos lanzan la campaña a nivel nacional HUELGA NO ES DELITO.

El juzgado de los penal nº1 de Getafe convoca una cita previa para el 10 de diciembre de 2014 en la cual la fiscalía plantea rebajas sustanciales de las penas para no entrar en prisión si nos declaráramos culpables aceptando las acusaciones, por supuesto no aceptamos la propuesta. Se nos convocó a otras dos vistas posteriores el 11 de febrero y el 1 de julio de 2015, rechazando por nuestra parte los mismos planteamientos por parte de la fiscalía.

Finalmente se fijó fecha definitiva para el juicio los días 9-10-11 y 12 de febrero de 2016.

No hubiera sido posible aguantar tanto tiempo la terrible presión a la que estuvimos sometidos, sin el apoyo en primer lugar de nuestras familias, de todos nuestros compañeros/as, de las asociaciones, de partidos políticos, de las instituciones locales, autonómicas nacionales y a nivel internacional. Siendo los sindicatos españoles gracias a su fuerza y a su organización los que hicieron posible que la campaña HUELGA NO ES DELITO, RECIBIERA TANTÍSIMOS APOYOS Y SOLIDARIDAD POR TODOS LOS ESTAMENTOS DE LA SOCIEDAD.

Dentro de este marco, conviene destacar tres hitos muy importantes como fueron el acto del 19 de enero de 2016 en el auditorio Marcelino Camacho y el del día 2 de febrero de 2016 en el teatro Federico García Lorca de Getafe, recibiendo el apoyo de todos los partidos políticos salvo el del Partido Popular.

Especial hincapié hay que hacer en la manifestación que tuvo lugar el 9 de febrero y que acabo en los juzgados de Getafe donde nuevamente contamos con el apoyo masivo y popular, recordando la manifestación a tiempos pasados con un seguimiento sin precedentes en la democracia.

Finalmente los 8 DE AIRBUS fuimos absueltos de todos los cargos el día 17 de febrero de 2016.

Nunca podremos devolver tanto apoyo y cariño que los trabajadores/as, compañeros/as y la sociedad en general nos habéis dado, los 8 DE AIRBUS siempre tendremos una deuda pendiente.

Sin embargo, lejos de concluir este conflicto conviene recordar a los compañeros sindicalistas que siguen encausados y la derogación del artículo 315.3, la ley mordaza así como las reformas laborales.

HUELGA NO ES DELITO





8 Día Internacional
de la **Mujer**
Trabajadora
de marzo 2017



Sindicalistas contra las violencias machistas