

EDITORIAL: RESPONSABILIDAD VS DEMAGOGIA

YA ESTA BIEN, no vale todo con tal de calumniar a CCOO

CCOO no ha despedido a NADIE, nada más lejos de la realidad. Somos y seremos el primer sindicato en presentar propuestas y soluciones reales, tangibles y con vistas al futuro para solventar los retos y problemas que se nos plantean.

Actualmente tenemos un problema coyuntural de empleo y por ello, se han puesto en marcha recursos negociados en nuestro V Convenio. La bolsa de empleo, entre otras medidas, nos posibilita afrontar esta situación, nada agradable, sin exponer a los que menos protección tienen.

Los problemas de empleo los hemos superado siempre desde la unidad utilizando las herramientas disponibles en cada momento. Lamentamos sinceramente actuaciones demagógicas y populistas de otros sindicatos que presumen y enarbolan la bandera de la "Democracia" pero que, llegado el momento, cuando ésta no obedece a sus intereses, pasa a un segundo plano obviando incluso voluntades y decisiones tomadas por la mayoría de los trabajadores y trabajadoras... nada nuevo por otro lado.

No es ni va a ser nunca nuestro estilo salir a contestar cualquier información que nos difame o nos calumnie, pero cuando se cruzan ciertas líneas, nos vemos obligados a hacerlo. Algunos, han convertido los recursos sindicales destinados a la defensa de los trabajadores y trabajadoras en un escenario permanente y cansino de insultos y calumnias menospreciando y haciendo circular fotos o vídeos de mal gusto en contra de las Comisiones Obreras y de sus miembros.

Somos los primeros/as en defender la libertad de expresión, pero no se trata de vivir en un estado preelectoral permanente, es hora de trabajar, de mojarse, de negociar y si es necesario, de tomar decisiones difíciles, pues para eso hemos sido elegidos/as. Desde CCOO mantenemos el mismo discurso en un centro y en otro, en una provincia y en otra, dentro y fuera de nuestras instalaciones, con el mismo objetivo:

La defensa de la clase trabajadora, de toda la clase trabajadora.

La prioridad es el empleo. El empleo de TODOS Y TODAS, de calidad y estable. Empleo como el que se garantiza con la aplicación y el despliegue del V Plan de Empleo de Airbus.

Nuestros actos y nuestro trabajo diario hablan por nosotros y por nosotras. Las conversiones de los contratos de ETT en contratos de Airbus y la reincorporación a la empresa de los compañeros que salieron hace unas semanas, son una realidad a la vez que una prueba fehaciente del trabajo y el cumplimiento de los compromisos que establecemos con los trabajadores/as.

Jamás llevaremos a los trabajadores/as a un callejón sin salida o a movilizaciones sin sentido y demagógicas cuando la solución la tenemos al alcance de nuestra mano. No podrán con nosotros/as, seguiremos dando la cara luchando y defendiendo los derechos y las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras, por compromiso, por responsabilidad, por ilusión y porque estamos convencidos/as de ello.

CCOO **noce tu sindicato**

Después de mostraros el organigrama y la composición de los representantes de CCOO en Airbus Operaciones. Ahora queremos que conozcáis a los compañeros y compañeras que conforman y pertenecen a la División de Airbus Defensa & Espacio.

REPRESENTANTES DE CCOO EN ADS



Antonio Martín
Secretario General
Interempresas
Presidente del Comité
Interempresas



Francisco San José
Secretario General Getafe
Presidente
Comité de Empresa de ADS



Noemí Rincón
Secretaria de Organización
Interempresas
Miembro Comité Europeo



Jesús Gervaso
Delegado de Prevención
Miembro de la Ejecutiva
Federación de Industria



Marta Postigo
Delegada de Prevención
Secretaria Comité de Empresa



Marina Nuñez
Comité de Empresa
MRO Y ALAS DEL EFA



David Díaz
Comité de Empresa
CAP



Silvia Martín
Colectivo de Técnicos



Alvaro Casares
MRO



Roberto Ramos
CAP



Daniel Fernández
Colectivo de Técnicos



Raúl Tudela
MRO



ENCUENTROS CON LA AFILIACIÓN

Durante las últimas semanas del mes de marzo y las primeras de Abril, hemos seguido con nuestro compromiso adoptado en el consejo de CCOO.

Con la intención de llegar a todos/todas, durante las PTRS hemos ido convocando a toda la afiliación por áreas, programas y divisiones en los tres turnos. Creemos que entre todos/as hemos realizado un buen trabajo de comunicación.

¡¡Celebramos la masiva participación de la afiliación!!

Habéis sido muchos/as los compañeros y compañeras que habéis asistido de **forma muy activa** a las numerosas reuniones (aún nos quedan por realizar). En ellas, hemos informado de la situación actual de la empresa, de las cargas de trabajo y del excedente presentado por la Dirección, así como de las soluciones que desde CCOO se han planteado para reducir el número de afectados.



¡¡¡SEGUIREMOS INFORMANDO!!!

EL SINDICATO EN LA CALLE

CCOO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras considera la violencia machista la manifestación más brutal de la desigualdad entre mujeres y hombres, un atentado contra los derechos humanos que debe considerarse una cuestión de Estado, y, en su esfuerzo por combatirla, analiza la situación real y genera propuestas.

EL DOCUMENTO *Prevención, protección y derechos. Análisis y propuestas de CCOO para combatir la violencia de género* (1) denuncia los déficits en la aplicación de la *LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, y plantea propuestas en distintos ámbitos de actuación: laboral y económico; publicidad y medios de comunicación; policial, jurídico y servicios judiciales; educativo y sanitario; servicios sociales e intervención social.

El documento -coordinado por la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad, y elaborado conjuntamente con las secretarías de Mujer de las federaciones estatales de Servicios a la Ciudadanía, Enseñanza y Sanidad del sindicato- evidencia la pasividad e ineficacia de la acción del Gobierno del Partido Popular. La ausencia de voluntad política, a la hora de poner en marcha medidas y recursos necesarios para el desarrollo y aplicación efectiva de la *ley contra la violencia*, es clara; y son más que evidentes las carencias en actuaciones de prevención, coordinación y formación para la adecuada atención, asistencia y protección de las víctimas.

Las políticas de austeridad, el fuerte recorte en recursos y dotaciones presupuestarias, los graves retrocesos en derechos laborales, sociales, sanitarios, educativos y reproductivos de las políticas del gobierno del Partido Popular, han supuesto un incremento de los factores de la violencia estructural: mayor desempleo y precariedad laboral, desprotección social, feminización de la pobreza, etc. .

En la última legislatura se ha producido un retroceso importante de las políticas de igualdad, con un gobierno que no ha atendido las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (CEDAW) realizadas en 2015, que señalaban la necesidad de aumentar los recursos para un enfoque fuerte en derechos de las mujeres en situaciones de mayor riesgo y vulnerabilidad, justamente en tiempos de crisis.

CCOO y UGT exigen a la UE una política más ambiciosa en la prevención de las exposiciones a cancerígenos

CCOO y UGT se han dirigido a los europarlamentarios españoles en la Comisión de Empleo del Parlamento Europeo para que voten, a favor de las enmiendas a la comunicación de la Comisión Europea sobre la Revisión de la Directiva de Cancerígenos y Mutágenos que garantizan los criterios defendidos por la Confederación Europea de Sindicatos para proteger la salud y la vida de millones de trabajadores expuestos a estos agentes cancerígenos en Europa y en España.

Ambos sindicatos comparten la posición de la Confederación Europea de Sindicatos que exige de la UE una política más ambiciosa en la prevención de las exposiciones a cancerígenos y mutágenos y que priorice la eliminación y/o sustitución de estos agentes cuando sea técnicamente posible.

Fuete: www.ccoo.es

CORRUGADOS GETAFE NO PAGA A LOS TRABAJADORES POR ESTAR EN HUELGA

Tras cuatro semanas de paros parciales por la defensa de su convenio colectivo la empresa Corrugados Getafe toma la decisión de no abonar el resto de la nómina a los trabajadores.

En este sentido, desde la Representación legal de los trabajadores y a través de CCOO Industria Madrid han tomado las medidas oportunas ante la Inspección de Trabajo presentando la consiguiente denuncia ante este organismo, basándose en el amparo que La Constitución Española reconoce al derecho a la huelga, como un derecho fundamental de los trabajadores, y por tanto el impago de la nómina, además de constituir un incumplimiento de convenio colectivo, podría estar limitando, perturbando u obstaculizando este derecho a huelga. El ejercicio legal del derecho constitucional de huelga es causa de suspensión del contrato de trabajo y exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, pero solo de los días de huelga, el resto debería abonarse en su forma.

Fuete: www.industriamadrid.es



SERVICIOS A LA AFILIACIÓN**RECLAMACION devolución cantidades abonadas de IRPF por MATERNIDAD**

Desde CCOO de Industria de Madrid queremos facilitar la tramitación de la solicitud de devolución de las cantidades que se abonaron de IRPF por la prestación de maternidad.

Esto es debido a que una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, interpreta que estas prestaciones deben estar exentas de tributación; en contra del criterio de Hacienda que mantenía que estas cantidades son rendimientos del trabajo y como tal tributan.

Aunque hay otra sentencia contraria, existe la posibilidad de que este tema prospere, hasta que la cuestión se resuelva definitivamente por el Tribunal Supremo.

Las devoluciones se pueden hacer a través de una solicitud de rectificación y devolución de ingresos indebidos ante la delegación de la Agencia Tributaria territorial correspondiente a la persona afectada, en un plazo de cuatro años desde la finalización de la campaña de la renta en la que se declaró la prestación.

En relación con este plazo de cuatro años, hay que dar prioridad a las reclamaciones correspondientes a las declaraciones del año 2012 (fecha de presentación de declaración en 2013), ya que la posibilidad de reclamación de ese año se extingue el día 30 de junio del 2017. Debido a este hecho, las reclamaciones de años posteriores se verían retrasadas, pero siempre dentro de plazo.

Para ayudar en la tramitación hemos habilitado un procedimiento especial que será gratuito para cualquier persona afiliada y para toda aquella persona que se afilie y mantenga su afiliación al menos durante un año (en este caso la gratuidad será exclusivamente para este tema, el resto se regulará según la tabla de bonificación a la afiliación aprobada en 2012).

El proceso conlleva agotar la vía administrativa ante la Agencia Tributaria, posible reclamación al Tribunal Económico Administrativo y posible demanda, ya en vía judicial.

Las personas afectadas podéis inscribiros en un registro para la gestión de estas reclamaciones a través del teléfono **91 536 52 58**, donde deberéis dejar unos datos y con posterioridad el gabinete jurídico encargado del tema se pondrá en contacto directo con vosotras, para informaros de la documentación necesaria para el proceso.

CAMPAÑA DE LA RENTA 2016

Como en años anteriores, la Sección Sindical de CCOO iniciaremos, en el mes de mayo el servicio de confección de declaraciones de la Renta para 2016.

Este servicio Gratuito para la afiliación de nuestra empresa que lo realizaremos en el local de la Sección Sindical.

Así mismo os recordamos que estar afiliados a CCOO desgrava por lo que en la casilla XXX (cuotas satisfechas a sindicatos) debemos poner la cantidad correspondiente.

Cuota Normal Anual*: 135,90€

Cuota Militante Anual*: 180€

*Cantidades de referencia para quien haya estado afiliado todo el año en una de las dos modalidades.

Superreducida 2,00€/mes Especial de 6,75€/mes General Reducida de 11,20€/mes General Ordinaria de 11,50€/mes
Militante de 15€/mes

TECNI **CCOOS****PSTM – CALIBRACIÓN DE OBJETIVOS INDIVIDUALES**

Después de la entrevista individual para la valoración de los objetivos de 2016 realizada en febrero, se ha procedido a su calibración por parte de los managers.

La calibración de los objetivos se hace al máximo nivel de la función, por bandas, y siendo la media a obtener en la parte individual el 105%.

Este desfase no podrá ser mayor del 10%. Desde CCOO siempre hemos incidido para que la valoración de la entrevista individual, se asemeje lo máximo posible a la valoración del abono final.

Para los casos en los que el desfase fuese superior, el responsable deberá justificarlo en la herramienta y está información será posteriormente trasladada a la Comisión Técnica de Política Salarial de Técnicos y Mandos para analizar las causas y si procediese establecer medidas de corrección.

El abono de la retribución variable se realizará en la nómina de abril.



CCOO **noce tu convenio**

PROCESO OBJETIVOS GP1-GP3 - VARIABLE

Dentro del marco de la **entrevista anual** (primer trimestre) y la **MYR** ("entrevista mitad de año" tercer trimestre), tendrá lugar tanto el establecimiento de los objetivos como la evaluación de los mismos.

La retribución variable total representará un porcentaje teórico del 6% del Salario Base del año anterior (70% Parte Colectiva y 30% Parte Individual) Todo esto configura la **Paga de Abril**

- **Parte Colectiva:** (4,2% sobre el 6%) Niveles macroeconómicos de la em-presa **EBIT, FREE CASH-FLOW**. Son valores distintos para cada unidad de negocio.
- **Parte Individual:** (1,8% sobre el 6%) **2 Objetivos Grupales** y **1 Objetivo Individual**

ESTABLECIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA PARTE INDIVIDUAL (1,8 del 6% de la paga de Abril)

El bloque individual está compuesto por **2 OBJETIVOS GRUPALES** que aplican sobre el GNT y **1 ESTRICTAMENTE INDIVIDUAL** que consta de **2 HABILIDADES**:

- **Objetivos Grupales** (1,2%): Estos Objetivos deben ser medibles, perfectamente trazables y con una clara localización en la actuación del **GNT**. La definición de los mismos contemplará los conceptos de actuación controlados en los Paneles **SQCDPF** y será el mismo para todos los miembros del **GNT** vinculados a los logros obtenidos. En el caso de las personas que no formen parte de ningún panel, los objetivos de grupo vendrán dados por los objetivos de mejora de su departamento.
- **Objetivos Individuales** (0,6%): Es un objetivo ligado a cada persona que consta de **2 HABILIDADES**, será acordado, comunicado y explicado por el responsable/mando a cada uno de los miembros de su equipo.
- Debemos exigir una carta firmada por el mando y el empleado donde se ad-quiera dicho compromiso.

VALORACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA PARTE INDIVIDUAL 1,8%

2 objetivos grupales: El mando comunicará los objetivos comunes a todos los miembros del GNT que compartan el mismo panel SQCDP. Cada objetivo tiene un valor del 0,6%, lo que la suma de estos dos objetivos constituyen el 1,2% de la paga de Abril.

- La valoración de estos objetivos podrá ser 80%, 100% o 120% y tienen que ser medibles y perfectamente trazables. Tendrá que aparecer en el panel un indicador con cada objetivo en el que aparecerá lo que hay que hacer para tener 80%, 100% y 120% y el grado de consecución mensual de los mismos. Se me-dirá la contribución grupal y por tanto todos los miembros del GNT tendrán la misma evaluación.

1 objetivo individual: establecido en el apartado anterior, el objetivo estrictamente individual, tiene un valor del 0,6% sobre la paga de Abril.

- La valoración de este objetivo podrá ser 80%, 100% o 120% y tienen que ser medible y perfectamente trazables. Habrá una entrevista de mitad de año (MYR) de Julio a Septiembre entre el mando y el operario en la cual se verán los resultados hasta la fecha y la valoración, en la cual, si se está en un 80% se deberán de aportar medidas para poder llegar a cumplir éste objetivo.

CALIBRACIÓN Se calculará la media de la consecución de los tres objetivos redondeando el valor al alza en múltiplos de 5. Posteriormente el director de planta procederá a calibrar dichos objetivos a la media de 105%.

LA CAJA NEGRA

El nombre de nuestra publicación SENTIDO CCOOMUN, parece ser que no ha estado exento de polémica. Lo elegimos basándonos en lo que a nuestro modo de ver, define perfectamente nuestra actividad, así como la posición en el día a día que defendemos desde CCOO, curiosamente la misma actitud a la que otros sindicatos aluden en sus webs Confederales para "resolver conflictos o discrepancias", la misma que aconseja ser muy riguroso y escrupuloso en la utilización de los recursos sindicales.

Ahora, aflora una nueva figura, "El Aforado Sindical", para, valiéndose de las garantías legales que afectan a los Delegados/as Sindicales, estas mismas sean utilizadas para "proteger situaciones o conductas".

En todo caso, agradecemos el seguimiento y las aportaciones a nuestra publicación, esto nos hace continuar con más fuerza y dedicación si cabe.

