

EDITORIAL: Mentiras, medias verdades y certezas.

En esta editorial nos gustaría diferenciar estas tres expresiones con ejemplos claros para que se noten las diferencias entre uno y otro término y la forma de utilizarlo.

Cuando se afirma alegremente que 84 personas van a ser despedidas se miente, cuando a 14 compañeros en más de tres ocasiones se le mete el miedo en el cuerpo y se juega con su situación laboral **se miente**, cuando se afirma que han sancionado a 7 personas **se miente**, y que es mentir, pues muy sencillo; decir algo a sabiendas de que no es cierto.

Cuando se dice que a CCOO se nos apoyó sin fisuras en el conflicto de los 8 de AIRBUS se dicen **medias verdades** puesto que activamente algunos no participaron en toda la extensión del conflicto e inclusive se intentaba aprovechar la empatía que generaba la injusta situación de los compañeros para mezclarlo con otras cuestiones. La simple comparación de una amonestación con una petición de más de 8 años de cárcel parece una burla y una broma de mal gusto. Acusar a CCOO de mercadear con el empleo en la empresa es decir **medias verdades**, puesto que en ningún momento hemos renegado de ninguna actuación en el empleo relacionado con el beneficio de los trabajadores/as en general y de los afiliados/as a CCOO en particular, por otro lado, casualidad o no, el sindicato en cuestión que nos hace esta acusación regularmente, no está exento de una larga lista con nombres y apellidos de personas estrechamente relacionadas a ese sindicato. Decir que se despide a trabajadores por poner denuncias de cesión ilegal a la empresa, es decir **medias verdades**, puesto que las decisiones y actuaciones que uno toma cuando tiene responsabilidad sindical tienen su expresión en el empleo y las condiciones de los trabajadores el no asumir esta cuestión o frivolar con las mismas, tienen consecuencias muy graves y dramáticas para las personas. Y que son las medias verdades, pues muy sencillo, introducir elementos de veracidad juntos con mentiras para influir en el mensaje transmitido.

En el área de encolados ya está el satélite "SENTINELL" con su carga de trabajo correspondiente tal y como nos comprometimos en CCOO **eso es una certeza**. Hemos dicho y volvemos a decir q la ett dejará de utilizarse a partir de julio de 2018, es decir, en el V Convenio Colectivo, **eso es una certeza**, que a más de 400 trabajadores van a ser indefinidos en la vigencia del convenio **eso es una certeza**. Que los trabajadores van a seguir optando al contrato relevo en las mismas condiciones **eso es otra certeza**. Y que es una certeza, pues la confirmación de un conocimiento claro y seguro que se tiene de algo. En definitiva en CCOO no somos perfectos, ni los más listos, es más somos conscientes de que en ocasiones nos equivocamos, y ¿que intentamos?, pues trabajar más si cabe, más dedicación y aprender de nuestros errores.

Aprovechamos este espacio para informar que en próximas ediciones incluiremos *nuevas secciones* en la publicación sobre; *Igualdad y Violencia de Genero, CCOO en las Subcontratas de Airbus, Historia de CCOO en nuestra empresa.*

Por último queremos lanzar un mensaje muy especial a los trabajadores y trabajadoras de la escuela infantil en la que recientemente se han realizado elecciones sindicales, en las cuales los trabajadores/as han depositado su confianza en CCOO eligiendo a sus tres compañeras que se presentaban con nuestras siglas.

CCOO noce tu sindicato

Ya hemos publicado tanto los representantes de nuestro sindicato en AOSL como en ADS y continuando con la misma línea, en esta edición publicamos a los representantes de AH.

REPRESENTANTES DE CCOO EN AIRBUS HELICOPTEROS



Manuel Verdejo
Presidente del Comité
Empresa AH
Miembro del Comité Europeo



Luis Hermosilla
Delegado de Prevención



Fco Javier González
Delegado de Prevención



Germán López
Miembro del Comité de Empresa



David Henar
Secretario del Comité de Empresa



ENCUENTROS CON LA AFILIACIÓN

Desde la Sección Sindical de CCOO de Airbus Getafe, estamos poniendo en funcionamiento una nueva herramienta al servicio de los afiliados/as, como es el GRUPO TERRITORIAL.

El GRUPO TERRITORIAL, es un órgano de orientación, debate y difusión del sindicato, con adhesión voluntaria, y organizado con una lógica territorial el cual supondrá el nexo más próximo entre la estructura y los trabajadores y trabajadoras afiliados a CCOO. Se han elegido a los representantes de taller y oficina en todas las áreas y todos los turnos para garantizar mediante su elección, la presencia del sindicato.

Al ser un órgano, el cual, no dispondrá de crédito horario, se procurará realizar las reuniones con una lógica que permita la máxima presencia de las personas que integran el órgano y respetando la conciliación laboral y familiar.

Se abrió un plazo de 15 días a partir del 21 de marzo para que todos aquellos que desearan participar, pudieran adscribirse a esta nueva iniciativa que presento el Consejo de Fabrica.

Queremos destacar y agradecer la gran acogida que ha tenido esta iniciativa por el número elevado de trabajadoras y trabajadores que se pusieron en contacto con el Consejo de Fabrica para formar parte del GRUPO TERRITORIAL. Para continuar siendo el sindicato referente de los trabajadores y trabajadoras de nuestra empresa.

En breve convocaremos la primera reunión para todos aquellos que os hayáis apuntado. Decir en ultimo lugar que el GRUPO TERRITORIAL permanece abierto para quien desee participar con nosotros/as en adelante.

¡¡¡SEGUIREMOS INFORMANDO!!!

EL SINDICATO EN LA CALLE

Trabajadores de Zardoya Otis de todo el Estado se manifestaron el pasado 4 de mayo en Madrid para exigir un convenio digno.

La plantilla llega a la capital con la intención de que se visualice el conflicto. Exige a la empresa que abandone los recortes y regrese a la mesa de negociación con la voluntad de alcanzar un acuerdo

El 90% de los operarios de mantenimiento de Zardoya Otis están secundando la huelga que mantiene paralizada la empresa de ascensores desde el 27 de abril. Ya han arrancado los paros de 20 días que los sindicatos han convocado como respuesta a la amenaza de la empresa de aplicar la reforma laboral e incorporar una subida salarial vergonzosa en el próximo convenio colectivo, pese a sus jugosos beneficios. La huelga finalizó el 16 de mayo. El pasado día 4, miles de trabajadores y trabajadoras de todo el Estado español llegaron a Madrid con ganas de hacer entender a la empresa que no están dispuestos a hacer más sacrificios.

Fuente: www.industriamadrid.ccoo.es

CCOO muestra su satisfacción porque Marcelino Camacho dé nombre a una calle de la capital

CCOO se congratula por la decisión del Pleno del Ayuntamiento de Madrid, de dar el nombre de una calle de la capital al fundador de Comisiones Obreras, Marcelino Camacho.

Para el sindicato, la noticia supone un reconocimiento al histórico papel que jugó Marcelino Camacho, pero también a la lucha de las Comisiones Obreras y del conjunto de la clase trabajadora, en la conquista por las libertades, los derechos laborales y la democracia en este país.

Por último, CCOO de Madrid emplaza al Consistorio a realizar un acto público, coincidiendo con el cambio del nombre, en el que la ciudad de Madrid reconozca la figura de Marcelino Camacho.

Fuente: www.ccoo.es

CCOO denuncia el caso de una trabajadora embarazada a la que 3 de sus 4 mutuas le conceden la baja en semanas diferentes

CCOO de Euskadi ha denunciado ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia el caso de la trabajadora del sector de la limpieza A.G.A., en la actualidad embarazada de 24 semanas y a quien las cuatro mutuas a las que están asociadas las empresas para las que trabaja dan la baja por riesgo durante el embarazo en tres fechas distintas.

El responsable de salud laboral de CCOO de Euskadi, Alfonso Ríos, ha criticado la absoluta indefensión en la que se encuentra la trabajadora debido a la disparidad de criterios de las mutuas. CCOO entiende que las mutuas Universal e Ibermutuamur están dilatando el plazo de forma deliberada para ahorrarse una parte del importe de la prestación de la trabajadora, sometiéndola a unas condiciones de trabajo que pueden ser nocivas para el proceso de gestación. El sindicato da por hecho que esto es así puesto que las cuatro mutuas han de basarse necesariamente en este caso en la misma evaluación de riesgos en el puesto de trabajo.

Fuente: www.Industriamadrid.ccoo.es

CCOO exige a ThyssenKrupp la normalización de las relaciones laborales, el fin de los despidos y una negociación colectiva justa

Algo está pasando en ThyssenKrupp, porque las relaciones laborales no son las mismas de los últimos veinte años. A los ocho despidos que se han producido en las plantas madrileñas, se suma la presión a la que se ha sometido al convenio colectivo de los centros de Mieres y Móstoles. Hartos de esta situación, los delegados y delegadas de CCOO han aprovechado la presencia en España del consejero delegado de ThyssenKrupp Elevator Europa y África para concentrarse a las puertas de la empresa y exigir un cambio de actitud.

Fuente: www.ccoo.es





La plantilla de Cuétara sigue en lucha por un convenio digno

Tras el apoyo masivo por parte de la plantilla a los paros convocados, el comité de empresa convocará nuevos paros para los días 30 y 31 de mayo y 5,6 y 7 de junio.

Tras el bloqueo de la negociación por parte de la empresa, la plantilla ha decidido secundar casi unánimemente los paros convocados por el comité de empresa.

En aras a que la situación se reconduzca y la dirección acerque posturas, se han convocado paros de cuatro horas para los próximos 30 y 31 de mayo y 5,6 y 7 de junio.

Fuente: www.Industriamadrid.ccoo.es

Huelga No Es Delito; El Congreso tramitará derogar las penas de cárcel para los piquetes que participan en las huelgas

Esta idea ha sido defendida durante años por CC00, llegando a registrar en el Congreso una reforma del Código Penal para despenalizar el derecho fundamental de huelga y abolir el artículo 315.3

Aplaudimos la aprobación por parte del Congreso de los diputados de la proposición de Ley para derogar el artículo del Código Penal que penaliza y limita el derecho a huelga así como el sobreesimiento de las causas abiertas.

Actualmente existen más de 90 procedimientos penales o administrativos abiertos contra 300 sindicalistas y trabajadores/as, para quienes la Fiscalía pide un total de 120 años de cárcel, por el simple hecho de defender los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en diferentes protestas laborales.

La proposición de ley ha sido aprobada con los 176 votos a favor de PSOE, Unidos Podemos, PNV, ERC, PDeCAT y EH Bildu, contando con 32 abstenciones de Ciudadanos y 134 votos en contra del Partido Popular, lo cual genera cierta incertidumbre sobre su aplicación real y efectiva al tener en contra los votos del partido del Gobierno.

HUELGA NO ES DELITO. FIN DE LA LEY MORDAZA

Fuente: www.Industriamadrid.ccoo.es

SERVICIOS A LA AFILIACIÓN

OFERTAS VACACIONES PARA AFILIADOS/AS CC00 VERANO 2017

B TH TRAVEL BRAND (www.bthtravelbrand.com/1200)

8%dto, si la contratación se realiza con 45 días de antelación sobre mayoristas propias, excepto costas.
6%dto, en Costas y en resto de programación de mayoristas propias, sin antelación de contratación de reserva.

Exclusivamente en la Oficina de la C/Ibiza y por el e-mail: mad-ibiza@

Promoción exclusiva afiliados/as 2017

TECNI **CC00**S

¿Que es un mando intermedio?

“El rol que desempeñan hoy los mandos intermedios en la empresa es crucial y en algunas ocasiones poco valorado. Son como el “pegamento” que mantiene unida la organización, sirviendo de puente entre la alta dirección y los trabajadores.

Deben, además, ejercer como intermediarios, lidiando a la vez con la cúpula directiva y con quienes han de ejecutar las tareas. Por ello, este colectivo es uno de los más expuestos al estrés organizacional, dado que ocupan una posición sujeta a fuertes presiones.

El rol de encargados y jefes de área es de vital importancia para que el engranaje de una fábrica funcione a la perfección. Aunque solo en algunos casos toman las grandes decisiones, les corresponde planificar, ejecutar y controlar a los equipos.

No tienen el poder de los directivos y se encuentran muy cerca de los empleados, pero deben canalizar la visión y la estrategia de la compañía, asumir los objetivos corporativos y conseguir que los equipos lleven a cabo una actuación orientada a las metas.

Han accedido a su puesto gracias a un perfil técnico altamente cualificado, pero habiendo recibido escasa formación en lo que respecta a la gestión de personas o la resolución de conflictos.”

Por todo lo expuesto y después de los encuentros que hemos mantenido con los operarios de taller, vamos a comenzar una serie de encuentros con nuestros mandos intermedios (GP4) para escucharles y tratar de ayudarles en el desempeño diario de sus funciones, explicándoles el funcionamiento de los Procesos Salariales que les afectan (Objetivos, promoción, etc.) así como todos aquellos aspectos en lo que la aplicación del Convenio no está siendo todo lo ajustada que deseáramos al texto del mismo.

Posteriormente y en paralelo estamos iniciando contacto con el Colectivo de Técnicos Titulados (GP5/GP6) para explicarles la situación de empleo en nuestra empresa, así como todo lo relativo a la situación actual de sus procesos de promoción de Política Salarial y todas aquellas cosas que ellos nos quieran transmitir.



CCOO **noce tu convenio**

▣ **DIFERENCIAS INTERPRETATIVAS CON LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA**

En la sección "CONOCE TU CONVENIO", queremos destacar en esta edición tres artículos concretamente, copiando literalmente lo reflejado en convenio Colectivo y posteriormente señalando donde tenemos actualmente las diferencias interpretativas con la Dirección de la Empresa.

Los artículos en cuestión son:

- **Art. 10 NORMAS PARA LA REGULACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO.**

(Regulación de los saldos positivos (a favor del trabajador) párrafo 6) la cancelación de los saldos positivos, que podrán hacerse hora por hora, deberán tener en cuenta las previsiones de la planificación, teniendo no solo en cuenta las situaciones de carga capacidad, sino también los porcentajes mínimos de presencia en los Grupos Naturales de Trabajo (GNT's).

Dicha cancelación se producirá por mutuo acuerdo entre la persona afectada y su jefe inmediato. En caso de desacuerdo la fecha de descanso propuesta por quien tome la iniciativa será obligatoria por ambas partes, siempre y cuando medie un preaviso de una semana.

Siempre que las circunstancias productivas lo permitan, la cancelación de los saldos positivos se podrían producir en viernes o lunes laborables, en jornadas completas o medias jornadas.

En este artículo la discrepancia interpretativa se ciñe al vaciado de los saldos positivos (por esa razón solo se refleja esa parte de todo el artículo)

- **Art. 12 PROLONGACIONES DE JORNADA**

12.1 En cuanto a las prolongaciones de jornada, y hasta un número a determinar, se abonarán como extraordinarias y el resto según lo pactado en el II Convenio Colectivo Interempresas en su aporte equivalente según tablas,...

Las partes firmantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores fijos para las horas extraordinarias, según los distintos Grupos Profesionales/Niveles/Subniveles según anexo.

GRUPO PROFESIONAL	HORAS EXTRAORDINARIAS	
	€ / HORA TIPO A	€ / HORA TIPO B
GP4	30,35	34,15

En este artículo no se plasma una diferencia interpretativa, lo que se esta produciendo, es una aplicación unilateral por parte de la Dirección de la Empresa, negando las horas extraordinarias a los GP4, incumpliendo lo pactado en Convenio.

- **Art. 30 PERMISOS RETRIBUIDOS Y LICENCIAS**

En este artículo en su conjunto tenemos diferencias interpretativas en todos los puntos, donde se hace imprescindible el articular la Disposición Transitoria Segunda, en la cual viene recogido la elaboración de un protocolo de utilización de Licencias y Permisos.

En los tres artículos y por diferentes motivos tenemos diferencias interpretativas y de aplicación, en la Junta de Portavoces de Getafe hemos acordado elevarlo a la **Comisión de Vigilancia del Convenio Colectivo, que es la encargada de dirimir estas cuestiones.**

LA CAJA NEGRA

Ha llegado a nosotros una serie de datos cuanto menos inquietantes referentes a la adhesión al contrato relevo, y no ya por la adhesión en si misma, la cual es voluntaria, sino por el hecho de que algunos de los nombres que han llegado hasta nosotros, son personas con pedigrí sindical y activistas sociales (como alguno se ha descrito). Mal está que haya trabajadores que opten por la vía económica (el despido pactado) impidiendo un contrato nuevo para un trabajador, pero peor está, el realizar una defensa encarnizada y ensuciar el trabajo de los demás, para poder mantener el contrato de relevo, cuando no se tiene la decencia de adherirse a el.

En muchas ocasiones es mejor estar callado puesto que los hechos nos describen como somos realmente.

