

# SENTIDO **CCOO** MÚN

airbus getafe

mayo2018



industria  
airbus getafe

**CCOO EN LAS  
SUBCONTRATAS**  
coordinadora de empresas  
colaboradoras con airbus

**EL SINDICATO  
EN LA CALLE**  
CCOO emplaza a amazon  
a retomar las  
negociaciones

**IGUALDAD Y  
VIOLENCIA DE GENERO**  
vergonzosos presupuestos  
mechistas

**LOS PENSIONISTAS  
VUELVEN A SALIR A  
LA CALLE**  
primavera caliente

**TECNICCOS**  
objetivos 2017

**CCOO EN LA  
SALUD LABORAL**  
desfibriladores  
una cuestion de vida



seccion sindical ccoo airbus getafe



@ccooairbus



ccoo airbus getafe



## editorial

No pediremos perdón por decir lo que pensamos y por trabajar, si lo haremos si consideramos que nos equivocamos en alguna decisión, pero nos da que no es el caso.

Nuevamente (y ya son innumerables los ejemplos) se vuelve a poner de manifiesto cómo se consiguen las cosas, trabajando, explicando y aportando soluciones reales, es decir, con acción sindical, lo contrario es vender humo y engañar, lo bueno de que nadie espere nada de uno es que tampoco se le exige nada y mucho menos seriedad, compromiso y responsabilidades (sabéis de sobra a quienes nos referimos). La negociación se sustancia en un constante equilibrio de fuerzas en el que hay que medirse con la patronal y en función de lo que uno ponga encima de la mesa y del apoyo "real" que tenga, moviliza o no. Y volvemos a decir que en el "supuesto con-

### ***"La negociación se sustancia en un constante equilibrio de fuerzas"***

flicto colectivo" surgido espontáneamente por algunas subcontratas, había y hay mucho de interés partidista, de desinformación y de mentiras, y donde había verdad como es el caso de algunas casetas o de la saturación del parking pues la acción sindical y la unidad de los sindicatos permite avances como la apertura del P5 o del nuevo edificio para sustituir las peores casetas.

Está claro que entendemos la actividad sindical de otra forma, por eso hemos constituido nuestra coordinadora y hemos estructurado y organizado el trabajo. Damos prioridad y sentido a la unidad y a la representación de los trabajadores, porque es ahí donde radica la fuerza del colectivo, algunos parecen no darse cuenta o lo que es peor, ser conscientes de ello y hacerle el caldo de cultivo a las élites empresariales y patronales, porque hay amigos, esos sí que saben de sobra quien es el verdadero enemigo y contra quien ir, y no somos otro que el sindicalismo de clase, representativo y organizado, de ahí que en la gran mayoría de los medios de comunicación se nos silencie, e intente deslegitimarnos mintiendo y falseando noticias, que en muchas ocasiones rectifican a posteriori pero sin reparar el daño ocasionado.

El 8 de Marzo fue un clamor y la continuación de un movimiento imparable que ha abierto los ojos a todo el mundo, aquí también se ha intentado dañar al sindicalismo de clase, CCOO es la organización democrática de este país con mayor número de afiliados y AFILIADAS, y si, ponemos esto último con mayúsculas porque del millón de afiliad@s más de 400.000 son mujeres los que nos da legitimidad de sobra para poder liderar este movimiento, el decir que por no apoyar la huelga de 24 horas CCOO se posicionaba en contra del mismo es mentir descaradamente y a sabiendas, lo que hicimos fue escuchar a todos los trabajadores y trabajadoras y ponerles una herramienta potente a su servicio para la reivindicación, es muy fácil cuando se tiene plaza fija (funcionarios, sanidad, educación) o se es diputado, parlamentario, cargo público etc... lo difícil es cuando te juegas tu trabajo (preguntarle a todos esos compañeros y compañeras, nosotros desde luego lo hicimos), una pena de verdad que algunos estén más preocupados por lo que hacemos otros que por su propio trabajo, seguramente por la inexistencia del mismo.

No queremos acabar esta editorial sin explicar algunas cuestiones con el tema de las pensiones, en primer lugar quien critica y repudia los Pactos de Toledo es que no tiene ni idea de la historia de las pensiones en este país, es a raíz de los Pactos de Toledo cuando se empiezan a revalorizar las pensiones en el conjunto del estado con el aumento del coste de la vida, antes no había una referencia fija y estaba al albur del gobierno que estuviera en el poder en ese momento, en LOS PACTOS DE TOLEDO se creó y se sustancio la creación del fondo de reserva, y se acordaron muchas más medidas para colectivos especialmente sensibles, minería etc... y el último acuerdo por el que tanto se nos critica del año 2012, garantizaba la estabilidad y el mantenimiento del sistema público de pensiones, además de introducir elementos de justicia en el cálculo evitando situaciones conocidas por todos en el pasado de personas que en los últimos años de vida laboral se subían las cotizaciones para cobrar la máxima pensión, perjudicando claramente a trabajadores que cotizan toda su vida laboral (como nosotros en AIRBUS antigua CASA), y el retrasar paulatinamente la edad de jubilación de los 65 a

los 67 a partir del 2027, es ser consciente y consecuente con la realidad demográfica y la situación actual, se accede más tarde al mercado laboral, menos población activa, más jubilados que gente trabajando y mayor esperanza de vida, quien niegue estos datos, nuevamente miente. El problema viene con las reformas del Partido Popular del 2013, donde debido a la presión de Europa por el rescate financiero introducen elementos sin negociar ni acordar que debilitan las pensiones, principalmente la no revalorización con el IPC y la entrada del factor de sostenibilidad. Por eso muy alto y muy claro, VUELTA A LOS PACTOS DE TOLEDO Y A LA NEGOCIACION CON LOS AGENTES SOCIALES. El sistema es claramente sostenible, lo que hay que hacer

### ***"Sí a los Pactos de Toledo"***

es apostar firmemente por él, destinar del PIB o de los presupuestos generales de estado los recursos necesarios, nuevas fuentes de ingresos vía impuestos adicionales a las grandes empresas, impuestos a la banca, perseguir el fraude fiscal, aumentar la calidad y estabilidad del trabajo así como los salarios etc... Por último aclarar que no es una incongruencia el apostar por él sistema público de pensiones y a la vez en AIRBUS tener un plan de pensiones privado, la explicación es muy sencilla, ante la inacción y la deriva del sistema por el gobierno, los trabajadores apostamos por participar de la plusvalía que generamos y destinarla en nuestra negociación colectiva en ese punto, en otras cuestiones, siendo la empresa el principal aporte del mismo, cabe destacar que todas las decisiones que tomamos han sido respaldadas y ratificadas por los trabajadores. Es agotador tener que estar constantemente saliendo al paso de la cantidad de mentiras y tonterías que se dicen, nosotros por lo menos tenemos muchísimas cosas por hacer, cómo desarrollar el CONVENIO COLECTIVO, defender a los trabajadores a diario, representarles en las reuniones etc... y sí, también apoyando a nuestras estructuras y a la pequeña y mediana empresa (los más débiles) y para ello nadie nos regala nada lo hacemos con los recursos que obtenemos legalmente y democráticamente. Seguiremos actuando desde la honestidad, seriedad y responsabilidad señas de identidad de CCOO que toman si cabe más relevancia en el momento en el que nos encontramos.



# el sindicato en la calle



## CCOO emplaza a Amazon a retomar las negociaciones del convenio colectivo.

De no ser así podrían intensificarse las movilizaciones.

Después del éxito total de la huelga de dos días en Amazon, como demuestra que la empresa no haya facilitado datos del seguimiento del paro, CCOO emplaza a la misma a escuchar la atronadora respuesta que le ha dado su plantilla con su paro total. Amazon tiene que sentarse a negociar y reconsiderar sus planteamientos y sus rebajas salariales y sociales hacia sus trabajadores

El sindicato emplaza a la empresa a sentarse ya a negociar para retomar las negociaciones del convenio colectivo de empresa. De no ser así y si no se producen avances en pocas fechas, CCOO planteará a los trabajadores y trabajadoras dar pasos hacia una huelga indefinida si no existe una respuesta por parte de la empresa.

Amazon no puede continuar con planteamientos “esclavistas del siglo XIX” para una empresa que se define como puntera e innovadora en el siglo XXI. Es hora de que la empresa escuche la voz de su plantilla y deje de plantearse utilizar a su personal como fuente de financiación reduciendo sus salarios mientras la empresa engorda año a año sus beneficios en España.



## Acuerdo en TEVA Farma

En el último día del período de consultas, se alcanzó un principio de acuerdo en la negociación del Expediente de Regulación de Empleo

El preacuerdo fue avalado en asamblea de trabajadores por casi la totalidad de la plantilla. Desde Comisiones Obreras valoramos en positivo muchos apartados que fueron motivo de discusión durante toda la negociación colectiva, pero si

vemos incompleto el acuerdo por carecer, en los términos que exigíamos, un plan de viabilidad más consistente y que dote de mayor proyección que la se presenta.

## Posiciones muy distantes en la negociación del convenio del metal

Tras la tercera reunión de la comisión negociadora celebrada el 3 de abril, las posiciones entre los sindicatos y la patronal no pueden estar más escoradas. Aecim presentó una plataforma alternativa no considerando la inmensa mayoría de nuestras reivindicaciones, destacando en su propuesta una subida salarial del 0,9% para 2018, del 0,8% para 2019 y del 1% para 2020.

Plantea también retrocesos en materia de compensación y absorción, contratos a tiempo parcial, reducción de licencias y permisos, eliminación del complementos de antigüedad y penosidad, disminución del complemento por productividad, empeoramiento de las condiciones para el cobro de dietas, aumento de 8 horas de la jornada de trabajo, ampliación de los supuestos de jornada irregular, etc. Especialmente significativa es su propuesta de ampliar la posibilidad de que las empresas se descuelguen de la aplicación del convenio con solo disminuir ingresos o ventas durante dos trimestres.

Aunque aún estamos en una fase de negociación muy preliminar, es evidente que las posturas son diametralmente opuestas. Esperamos que en sucesivas reuniones, la patronal adopte planteamientos que permitan avanzar en aras de alcanzar acuerdos.

En la primera reunión, el 18 de enero, constituimos la comisión negociadora, formada por 7 compañeras de CCOO y 5 miembros de UGT. A lo largo del mes de febrero habilitamos una cuenta de correo electrónico y realizamos las asambleas en las seis comarcas y Madrid capital para recibir las aportaciones de las compañeras y compañeros afectados por el convenio. Posteriormente consensuamos una plataforma unitaria con UGT,



@ccooairbus



ccoo airbus getafe

## Los pensionistas vuelven a salir a las calles para exigir pensiones dignas

La “primavera caliente” de los pensionistas y jubilados ha vivido una nueva jornada de movilizaciones este domingo 15 de abril. Numerosas ciudades de todo el país han sido escenario de manifestaciones por unas #PensionesDignas que han contado con una gran participación, fruto del malestar y la indignación por una subida de la pensión “vergonzosa” en un país “donde los beneficios empresariales crecen al 5,6%, los salarios al 1,4% y las pensiones al 0,25%”; que, por tanto, cada año es “un poco más

desigual que al principio”, ha denunciado al concluir la manifestación de Madrid el secretario de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO, Carlos Bravo.

El crecimiento se está repartiendo de manera injusta, y esto se está haciendo de manera intencionada cambiando las reglas de la negociación colectiva para limitar los salarios y su crecimiento y también con la reforma de 2013 para que las pensiones caigan un 20 o un 30% en las



# igualdad y violencia de género

## VERGONZOSOS PRESUPUESTOS MACHISTAS

Nadie puede negar las impresionantes movilizaciones llevadas a cabo en nuestro país hace ahora un mes. Unas movilizaciones con grandísima repercusión internacional que, como apuntaba recientemente la escritora Rosa Montero, hace que las mujeres españolas se sientan orgullosas de haber puesto el debate de la igualdad en la agenda social. Orgullosas de, tras un larguísimo camino de lustros, ir influyendo en la sociedad para sensibilizar contra la violencia machista y esas otras formas de violencia como la brecha salarial.

Estos dos últimos asuntos han sido los pilares que nos llevó a convocar una huelga laboral, de consumo y de cuidados, así como a movilizar en las calles a cientos de miles de mujeres de toda edad y condición en cómplice compañía de multitud de hombres. Porque, aunque determinados sectores hayan querido tergiversar la convocatoria como si se tratara de una guerra de sexos, de lo que hablamos es sencillamente de igualdad.

Por eso, porque de luchar por la igualdad se trata, desde la rancia

derecha española se atacó el feminismo y la movilización, empezando por la ministra de Igualdad que se declaró “no feminista”. Los ataques derivaron en contradicciones entre representantes del Gobierno y partidos como el PP o Ciudadanos. Finalmente las contradicciones terminaron en un castigo “donde dije digo, digo Diego” y quienes criticaron el feminismo terminaron con sus lazos morados en la solapa, subiéndose al carro y, en alguna ocasión participando en alguna manifestación sin ninguna vergüenza y algún abucheo.

Ciertamente la huelga y movilización no han sido al uso y aunque el 8 de marzo pasado supuso un punto de inflexión, tenemos claro que se trata de una movilización permanente. Menos de un mes después, CCOO de Madrid hemos tenido que volver a concentrarnos para visibilizar y denunciar un nuevo asesinato machista, el séptimo en lo que va de año.

Como explica Pilar Morales, secretaria de Mujeres de las Comisiones Obreras de Madrid, “los asesinatos machistas no pueden acabar de un

día para otro, pero sí tiene que haber una actuación integral de toda la sociedad y, fundamentalmente, de los poderes públicos”. No basta con hacer un Pacto de Estado si después no lo dotas con recursos económicos y no se vigila el uso de esos recursos.

**“el pasado 8 de marzo supuso un punto de inflexión”**

Los cambios hay que empujarlos. En este asunto, muchos cambios requieren de lluvia fina, de tiempo, concienciación y pedagogía. Es fundamental la educación para la igualdad, la educación para que las chicas se sientan libres y sin miedos en su día a día; la educación para que los chicos traten con respeto, como iguales, a las mujeres. Hay que cambiar muchos “chips” e impedir que las mujeres sean tratadas como objetos en los medios de comunicación, en el cine, en la publicidad..., porque esto lleva a la falta de respeto, a la agresión psicológica y física desde la adolescencia, cuando no desde la infancia.

Pero también hay cambios que pueden ser inmediatos si contaran con





ero

la complicidad del Gobierno, empezando por la derogación de la Reforma Laboral que ahonda en la desigualdad y termina afectando fundamentalmente a las mujeres, víctimas fundamentales de la precariedad y temporalidad laboral.

Para abordar cambios inmediatos hay que dotar de medios económicos a los planes de igualdad. Con la reciente presentación del proyecto de los Presupuestos Generales del Estado, el Gobierno de Mariano Rajoy ha vuelto a cubrirse de gloria y evidenciar que su feminismo es simple postureo. Si el pasado mes de noviembre se fijaron unos insuficientes 200 millones de euros para el Pacto de Estado contra la Violencia Machista, el pasado martes la cifra quedó rebajada a 80 millones. Los 120 millones de euros restantes serán asumidos por las comunidades autónomas (100 millones) y los ayuntamientos (20 millones).

No podemos olvidar que las comunidades autónomas y los ayuntamientos tienen autonomía financiera para decidir sus gastos y no tiene

**“se ataco el feminismo y la movilización, empezando por la ministra de Igualdad”**

próximas décadas, para que los pensionistas actuales y los futuros pierdan poder adquisitivo.

Se ha decidido dismantlar el Estado de bienestar, eso es un disparate que no podemos permitir, denunció Carlos Bravo al término de la manifestación en la Puerta del Sol. Bravo también rechazó la maniobra del Gobierno al subir las pensiones solo por este año a un tercio de los pensionistas.

Tenemos que seguir movilizándonos, unidos, para cambiar las políticas, con el objetivo de que el reparto de la riqueza se haga de manera más justa”, hasta que conseguir una

rectificación profunda de las políticas, afirmó el responsable confederal de CCOO.

Necesitamos modificar el proyecto de Presupuestos Generales del Estado, con el objetivo de que las pensiones mantengan su poder adquisitivo, se corrija la reforma del año 2013 y se garanticen las pensiones para el conjunto de las generaciones”. En este sentido, nuestros jóvenes tienen que tener la confianza de que van a tener unas pensiones comparables a las que contribuyen a financiar.

## #Pensiones Dignas

ninguna obligación de utilizar estos fondos para dichos objetivos, ya que estas partidas no tienen un destino finalista.

La falta de sensibilidad del Gobierno se puede comprobar, por ejemplo, en la obsolescencia de las pulseras antimaltrato existentes. A día de hoy están activas más de mil pulseras que en un 60 por ciento padecen fallos por tratar de una tecnología de casi diez años. Las empresas no se presentan a los concursos públicos por la escasez del presupuesto designado. Es decir,

**“Hay que dotar de medios económicos a los planes de igualdad”**

la lucha contra la violencia machista no es un negocio, lo cual también dice mucho de la ausencia de implicación empresarial ante esta lacra.

Al igual que el Gobierno de España, el Gobierno de la Comunidad de Madrid no está comprometido con la lucha contra la violencia machista. En el año 2008 el presupuesto alcanzó una cifra de 44,8 millones de euros. La caída ha sido continua y si bien a partir del año 2015 hay un leve incremento, que se consolida en 2016 y 2017, aún estaríamos a 22 millones del año 2008.

Pero aún hay un dato más grave, y es que el presupuesto no se ejecuta. En el año 2014, de los 20,1 millones, se dejaron de gastar 5,7 millones. En el año 2015, se dejaron de gastar casi 6 millones de euros. De los 22 millones presupuestados en 2016, se estima que la ejecución no llegará al 71 por ciento, dejando de gastar 6,2 millones. El Proyecto de Presupuesto para el año 2018 no mejora el panorama ya que el presupuesto alcanza los 23,5 millones de euros, un aumento de 1,1 millones, el 4,9 por ciento. Cifras ridículas para la gravedad del asunto y del clamor social.

La patética actitud del Gobierno regional también se evidencia en circunstancias como el expediente sancionador iniciado contra seis clínicas autorizadas para la interrupción voluntaria del embarazo, tras una denuncia de la Asociación Española de Abogados Cristianos. Ya está bien. España, con Madrid a la cabeza ha dicho basta al fundamentalismo retrogrado y machista.

## #NiUn Menos



@ccooairbus



ccoo airbus getafe

SENTIDO CCOOMUN

# ccoo en la salud laboral

## DESFIBRILADORES AUTOMÁTICOS (DEA)

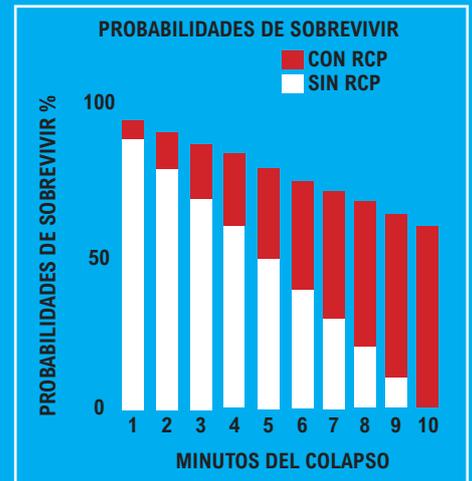
Desde el equipo de Salud Laboral de nuestra sección sindical entendemos que es necesario tener **desfibriladores** en nuestra empresa, ya que existen una serie de motivos por los cuales creemos que estos podrían mejorar la prevención ante los riesgos cardiovasculares que pudieramos sufrir en nuestros puestos de trabajo.

La supervivencia aumenta con la intervención temprana, cuando se practica la RCP y cuando se aplica un **desfibrilador automático (DEA)** antes de que llegue una ambulancia la probabilidad de sobrevivir aumentan radicalmente.

Si una persona ha sufrido un colapso y las personas que están en el lugar no hacen nada por ella, la probabilidad de que sobreviva disminuyen aproximadamente un 10% cada minuto. En cambio, si se le puede comenzar la RCP de inmediato y mantenerla, la probabilidad de que la víctima sobreviva sólo disminuye entre el 3% y el 4% por minuto. A ese ritmo, aproximadamente 10 minutos después del colapso, la posibilidad de sobrevivir sigue siendo, como mínimo, del 60%.

Por ello desde CCOO vamos a trabajar para poder así, llevar a cabo nuestra pretensión para que los trabajadores y trabajadoras

cuenten en las diferentes áreas de trabajo con **Desfibriladores Automáticos**.



## EXOESQUELETOS

Con motivo de las numerosas lesiones musculoesqueléticas que se vienen produciendo en el taller debido a problemas de estrés físico, con el fin de reducir los sobre esfuerzos y mejorar la ergonomía en los puestos de trabajo, desde CCOO, como ya sabéis llevamos tiempo solicitando a la dirección inversiones en I+D orientadas a la mejora en la prevención de este tipo de lesiones.

Desde el Comité de Salud y Seguridad Laboral estamos tratando este asunto. Los días 17, 18 y 19 de abril se estuvieron llevando a cabo demostraciones con varios prototipos de exoesqueletos en la planta de Airbus Operaciones en Geta-

fe como ya se hizo en el centro de Tablada.

Una vez llevado a cabo este estudio se valorará la necesidad en base a la utilidad que se pueda observar en el uso de los exoesqueletos.

Desde CCOO estamos siendo pioneros a la hora de apostar por los exoesqueletos, un ejemplo claro de esto es la fábrica de Ford en Almusafe en la cual ya disponen de 9 exoesqueletos, donde tenemos representación y con la que estamos en contacto para así poder tener una visión global de cuales son las buenas prácticas y ventajas reales que produce el uso de estas herramientas para el confort en los trabajadores y trabajadoras.



# HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA



## CCOO **noce tu convenio**

Recientemente hemos mantenido una reunión de la **Comisión de Vigilancia de Convenio** en la que se trataron distintas cuestiones, en algunas de ellas alcanzamos acuerdos y en otras no, en todo caso la reunión permite avanzar y desbloquear situaciones que estaban atascadas, como es el caso del **DISFRUTE DE LOS SALDOS DE BOLSA FLEXIBLE HORA POR HORA**, donde literalmente lo acordado ha sido: *“Se cumplirá el CONVENIO en cuanto al disfrute hora por hora siempre que sea de mutuo acuerdo, se preavise y el trabajador no tenga saldo negativos”*. Creemos que de una vez por todas acla-

ramos esta situación que estaba generando muchos problemas en todas las áreas. Como siempre los delegados de CCOO estaremos a disposición de todos los trabajadores. En otros temas nos hemos marcado plazos de implantación y ejecución como son; Protocolo de Licencias y permisos, salud laboral (fisios, lavanderías, protocolo de relocalaciones), etc..

En los temas que no hemos alcanzado acuerdos, los representantes de los sindicatos presentes en la Comisión de Vigilancia, tomaremos las medidas que consideremos oportunas para exigir el cumplimiento

de las cuestiones planteadas. Pongamos como principal ejemplo, que además de en la lógica interpretativa del Convenio, en base a sentencias concretas del tribunal Supremo, el permiso de matrimonio y el resto de licencias contempladas en la Negociación Colectiva creemos que debe pasarse su disfrute al primer día laborable, no coincidiendo con la Dirección en la interpretación. Acudiremos a las instancias legales oportunas para reclamar este tema.

Os seguiremos informando con el avance de estas cuestiones y el resto que tenemos abiertas y en desarrollo.

## ccoo en las subcontratas

Hemos mantenido la segunda reunión de la **coordinadora** que aglutina todas las secciones sindicales de CCOO tanto en AIRBUS como en las empresas colaboradoras, cabe destacar que una vez más la **unidad**, cohesión y alto grado de **compromiso y trabajo** de todos los componentes fueron las claves de dicha reunión.

En la misma se acordó la publicación de un comuni-

cado trasladando las conclusiones de la reunión, aunque podemos adelantar que el acceso a la información que afecte a todos los trabajadores de todas las empresas, la cadencia y horario de las lanzaderas, el acceso a las rutas así como el seguimiento del plan de sustitución/mejora y adecuación de las casetas temporales fueron las principales cuestiones tratadas en la reunión.

Seguimos avanzando en el fortalecimiento de la representatividad y unión de los trabajadores, estamos próximos a convocar elecciones sindicales atendiendo las demandas de compañeros en distintas empresas, cuando lo hagamos efectivo daremos información pormenorizada de ello, vaya por delante la felicitación y agradecimiento de las personas que con su compromiso y esfuerzo deciden dar un paso al frente.

EL MOMENTO

del *sindicato*



@ccooairbus



ccoo airbus getafe

07

SENTIDO CCOOMUN

## Paga de Objetivos 2017

En la nómina de abril se va a proceder a abonar el importe correspondiente a los objetivos alcanzados en 2017. Esta paga se realiza en una sola vez y no es consolidable. Para entender este pago conviene recordar una serie de aspectos tales como:

### CLASES DE OBJETIVOS.

- **Colectivos** son los que se refieren a acciones o resultados que afectan a la Compañía en un determinado periodo y se miden a través de indicadores económicos colectivos.
- **Individuales** están relacionados con proyectos o tareas específicas que deben de realizarse en un determinado periodo de tiempo.

### ESTRUCTURA DE OBJETIVOS POR BANDAS

- **Banda VI, V.2 y V.1:** 70% Objetivos Individuales y 30% Colectivos
- **Banda VIII. (GP3):** 30% Objetivos Individuales y 70% Colectivos

**Presupuestos.** Para todos los conceptos de retribución variable los porcentajes teóricos (con un grado de cumplimiento del 100%) por Banda son los siguientes

- **Banda V.1:** 12% del salario base devengado el año anterior
- **Banda V.2:** 10% del salario base devengado el año anterior
- **Banda VI:** 8% del salario base devengado el año anterior
- **Banda VIII. (GP3):** 6% del salario base devengado el año anterior

### Solo se calibran los Objetivos Individuales

Rango de medición de **Objetivos Individuales:**

Bandas VI, V.3 y V.1: 0% a 150%.

Banda VIII: Cada objetivo tiene un valor de 80%, 100% o 120%

### COMO SE CALIBRAN LOS OBJETIVOS INDIVIDUALES.

#### Bandas VI, V.2 y V.1

Una vez evaluados los resultados conseguidos, frente a los objetivos fijados así como las formas en que se han alcanzado dichos objetivos (Tiempo, Calidad, Coste, Trabajo en Grupo y Mejora Continua)

se realiza una propuesta de % de consecución de objetivos que será definitivamente fijada al finalizar el proceso de ajuste a presupuesto. Este ajuste a presupuesto se realiza al máximo nivel de la función

y no puede arrojar, en ningún caso, una desviación superior al 10% con respecto a la consecución real de objetivos.

#### Banda VIII. (GP3)

Se realizara la composición ponderada de los resultados reales obtenidos en los tres objetivos individuales (los dos grupales y el estrictamente individual) con un peso de un tercio cada uno.

Sobre el resultado de dicha composición se hará un ajuste proporcional al 105%. Están garantizados en todo caso, el 80% y el 120% como topes de consecución tras dicho ajuste a presupuesto.

#### Cobro variable situación de IT

Para el personal que haya estado de baja durante el año a considerar para el pago del variable se utilizara su salario base devengado completo de los días trabajados, más el 70% del salario base de los días en situación de IT.

La suma de ambas cantidades será el salario sobre el que se aplicara el porcentaje de cobro de las partes individual y colectiva.

En los casos especialmente protegidos (accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia y el embarazo) se considerara durante ese periodo el salario base en su totalidad, es decir como si no hubieran estado de baja.

## LA CAJA NEGRA

En anteriores ocasiones hemos hablado de nuevas figuras aparecidos en la empresa:

**EL AFORADO:** Liala parda o se un zote q te hacemos delegado y tan felices.

**EL TRÁNSFUGA:** Que pierdo todas las votaciones, que la gente no me sigue, pues me cambio de siglas y tan felices.

Hoy hablaremos del **GP4 VINATERO:** esta figura no es nueva, estaba en desuso pero se recuperó para mayor gloria de alguno...

- **Requisitos:** elegir bien las tortillas, estar siempre disponible para las celebraciones y festejos. Ya currar y esas cosas raras no es imprescindible.

“DIME DE LO QUE PRESUMES Y TE DIRÉ DE LO QUE CARECES”

