

SENTIDO **CCOO** MÚN

airbus getafe

julio 2018



industria
airbus getafe

**CCOO EN LAS
SUBCONTRATAS**

coordinadora de empresas
colaboradoras con airbus

**EL SINDICATO
EN LA CALLE**

Culmina el encierro de CCOO
tras forzar a la
Consejería de Educación a negociar

**IGUALDAD Y
VIOLENCIA DE GÉNERO**

orgullo LGTBI

TECNICCOS

proceso de
promoción 2018

**CCOO EN LA
SALUD LABORAL**

trabajo en salud laboral



seccion sindical ccoo airbus getafe



@ccooairbus



ccoo airbus getafe



editorial

Este editorial ha sido especialmente complicado, por varios motivos, sobre todo lo cambiante de la actualidad en cada momento, y la importancia de las noticias que se iban produciendo. El hacer una editorial de Sentido CCOO-MUN obviando estas dos cuestiones corría el riesgo de o bien mostrar estar ajenos a la realidad o parecer frívolos y evidentemente en Comisiones Obreras no concurren ninguna de las dos circunstancias.

Los tres hechos a nuestro modo de ver que condicionan la actualidad son; relaciones con la empresa enmarcadas en el rate adaptation, el conflicto Puerto Real y el acuerdo a nivel confederal AENC (Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva).

Las dos primeras cuestiones están íntimamente relacionadas, no es casualidad ni fortuito que las dos decisiones que se toman en Puerto Real y que propician el conflicto se lleva a cabo en un momento de estancamiento y de nulo avance en las negociacio-

“No es casual ni fortuito las dos decisiones que se toman en Puerto Real”

nes/conversaciones entre Dirección y Sindicatos. La falta de transparencia, de confianza y la imprecisión en los datos han sido la nota predominante en el proceso, impidiendo en la práctica el poder tomar decisiones de calado simplemente amparándose en la creencia a ciegas de la escasa y incongruente información aportada. Por no extendernos mucho más, y aún a sabiendas de que influyen más factores, no es ni medianamente serio que estuviéramos en un escenario (según la dirección) de excedente de personal en algunas plantas, y a mitad de año, la tozuda realidad de nuestro negocio, complejo donde los haya, demuestra que no siempre dos más dos son cuatro, y que en la industria aeronáutica, lo imprevistos, los ajustes de RATE,

las presiones del cliente, la complejidad del mercado etc... nos sitúan con claras necesidades de personal en la mayoría de plantas para cumplir con las entregas. Y en esa nueva situación, pendiente de oficializarse a nivel central, lanzan un torpedo en la línea de flotación, no renovando a 14 compañeros en Puerto Real, y lanzando un órdago a sabiendas de que los representantes de los trabajadores estábamos obligados a verlo, despidiendo a un compañero por la aplicación del artículo 52.d Estatuto de los trabajadores, totalmente regresivo, anacrónico e in-

fumable, introduciendo una reforma laboral cuyo único fin era debilitar los derechos de los trabajadores, precarizar el empleo y facilitar el despido, cabe recordar que este artículo junto con la reforma laboral en si propicio una huelga general. Es del todo incomprensible que en una empresa como AIRBUS, con la altísima respuesta y concienciación de los trabajadores y la movilización permanente desarrollada durante los años, la Dirección no se imaginara esta respuesta contundente, o si lo sabía y todo es una acción medida para desprestigiarnos a los trabajadores españoles.

Sospechoso muy sospechoso resultan estas acciones las cuales no hace falta ser muy listo para ver qué están conectadas entre sí y buscan un objetivo superior que no es mas que el

“el sindicato con el ANC ha alcanzado un acuerdo para subir los salarios un 2% y fijar un 1% adicional”

de introducir un nuevo modelo de relaciones laborales, pues muy alto y muy claro por ahí no vamos a pasar, los trabajadores de AIRBUS y sus representantes daremos una nueva lección de fuerza y madurez demostrando que son perfectamente compatibles unas

relaciones entre dirección y trabajadores serías y constructivas y mantener, cuidar y apostar por el esfuerzo y el compromiso, en blindar las cargas de trabajo que nos permitan consolidar el empleo.

En último lugar, recientemente el sindicato a nivel confederal ha alcanzado un acuerdo a nivel nacional con la patronal, para subir los salarios un 2% y fijar un 1% adicional a valores conseguibles con participación y control sindical como son la productividad, el absentismo etc... Cuestiones las

“Los trabajadores y trabajadoras de AIRBUS y sus representantes daremos una nueva lección de fuerza y madurez”

cuales el sindicato lleva mojándose y participando de ellas desde hace más de 30 años y que siempre hemos reclamado su participación para repartir la plusvalía del trabajo entre los que la consiguen. El acuerdo ya de por si descongela e inicia un nuevo período de diálogo y de reconquista sociales, permitiendo subir el salario en convenios y sectores en los cuales hace más de 8 años tenían en el mejor de los casos las subidas salariales congeladas y en el peor con claros decrecimientos. Y en último lugar es un muy buen acuerdo porque protege y mejora sustancialmente las rentas inferiores fijando una renta mínima de convenio de 14000€.

En posteriores publicaciones (además de en la gaceta sindical) explicaremos más pormenorizado el acuerdo, aunque vaya por delante que a pesar de las ya conocidas críticas que recibiremos; por parte de quien no se contenta con nada, viven en la insatisfacción permanente y presumen de pertenecer a una supuesta izquierda ideológica por encima del bien y del mal, estamos convencidos de que hemos hecho lo correcto, es un gran acuerdo que supone un gran avance y que protege, mejora e ilusiona a las clases que más lo necesitan



el sindicato en la calle



Culmina el encierro de CCOO tras forzar a la Consejería de Educación a negociar

Continúa el encierro de delegados y delegadas de la Federación de Enseñanza

Los delegados y delegadas de CCOO han decidido, en asamblea, finalizar el encierro que mantenían desde el jueves 21 de junio en la Escuela sobre Marginación de Vallecas tras forzar al Gobierno de Madrid a sentarse esta misma tarde en la mesa de negociación entre Viceconsejerías y organizaciones sindicales.

A caba el encierro de los delegados y delegadas de CCOO con la satisfacción de haber conseguido forzar al reprobado consejero de Educación, Rafael Van Grieken, a sentarse en la mesa de negociación. De esta manera, CCOO da una oportunidad al gobierno de Garrido para retomar el diálogo y negociar el inicio del próximo curso.

Las demandas de CCOO se pueden resumir en pocas palabras: cumplimiento inmediato del Acuerdo Sectorial, que es el convenio del profesorado de la escuela pública madrileña. Las medidas más urgentes que la Comunidad de Madrid tiene que poner en marcha son las siguientes:

- La incorporación a 1 de septiembre de 1.200 nuevos docentes a las aulas públicas madrileñas. Esto llevaría profesorado de apoyo a centros de Educación Infantil y Primaria, mejoraría la atención a la diversidad y supondría descarga lectiva al profesorado de Educación Secundaria.
- La aplicación de un Plan de Empleo para dar estabilidad al profesorado.

- Subida retributiva que debería haberse implementado desde septiembre de 2017.
- La mejora del contenido del Acuerdo Sectorial dada las previsiones económicas para la Comunidad de Madrid.

Si la respuesta del Gobierno de Ángel Garrido no fuera satisfactoria, las movilizaciones continuarán hasta que este gobierno cumpla con los compromisos adquiridos al firmar el Acuerdo Sectorial.

Además, los delegados y delegadas han decidido convocar una asamblea abierta dirigida al profesorado para informar del resultado de la negociación, recoger propuestas y, si fuera necesario, prever movilizaciones de cara al comienzo del próximo curso. También se ha decidido que se convocará una concentración ante la Asamblea de Madrid para el día 5 de julio, coincidiendo con la celebración del Pleno de los jueves. De esta manera, se va a seguir llamando la atención sobre la necesidad de ampliar plantillas en la educación pública y de poner en marcha el 1 de septiembre las medidas que la educación madrileña necesita para iniciar la reversión de los recortes y la salida de la educación de la crisis.

igualdad y violencia de genero

ORGULLO LGTBI

En CCOO hemos participado en las manifestaciones convocadas en diferentes pueblos y ciudades y ahora, el próximo sábado, día 7 de julio, participará en la manifestación estatal del Orgullo LGTB, que tendrá lugar en Madrid.

La salida está prevista a las 17.30 horas y transcurrirá desde Atocha hasta la Plaza de Colón. La manifestación, como cada año, ha sido convocada por el Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid (COGAM) y la Federación

Estatad de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB).

NOSOTROS LA SECCIÓN SINDICAL DE CCOO AIRBUS GETAFE ESTAREMOS.



@ccooairbus



ccoo airbus getafe

<p>EDIFICIO A7 TUS DELEGADOS MÁS PRÓXIMOS Miguel Angel Moreno, Jose Plaza, Carlos Benavente. DELEGADOS AIRBUS OPERACIONES Carlos Gamo, Victor Garza, Raúl Hernández, Juan Carlos Páez, Diego Alonso, Catalina Lara, Cachi Díaz, Eduardo Vaquero, Luis Gómez, Adrián Segura, Israel Casa, Verónica Casares, Pedro Rivas, Pedro Lázaro, Javier Alvarez.</p>	<p>EDIFICIO A8 Carlos Benavente, Luis Gómez, Israel Casa, Verónica Casares, Miguel Angel Moreno, Jose Plaza. DELEGADOS AIRBUS OPERACIONES Cachi Díaz, Eduardo Vaquero, Pedro Rivas, Pedro Lázaro, Javier Alvarez, Adrián Segura, Carlos Gamo, Víctor Garza, Raúl Hernández, Juan Carlos Páez, Diego Alonso, Catalina Lara,</p>
<p>EDIFICIOS D2 y D3 TUS DELEGADOS MÁS PRÓXIMOS Francisco San José, Marina Núñez, Marta Postigo, Diego Recio, Ignacio Sánchez. DELEGADOS AIRBUS DEFENSA David Díaz, Jesús Gervaso, Virginia Esteban, Daniel Fernandez, Silvia Martín, Noemí Rincón</p>	<p>EDIFICIO D5 TUS DELEGADOS MÁS PRÓXIMOS Francisco San José, Virginia Esteban, Marina Núñez, Marta Postigo, Noemí Rincón DELEGADOS AIRBUS DEFENSA David Díaz, Jesús Gervaso, Daniel Fernandez, Silvia Martín, Diego Recio, Ignacio Sánchez.</p>
<p>EDIFICIOS D7-D8-D9-D10-D11 TUS DELEGADOS MÁS PRÓXIMOS Francisco San José, Marina Núñez, Silvia Martín, Marta Postigo. DELEGADOS AIRBUS DEFENSA David Díaz, Jesús Gervaso, Daniel Fernandez, Diego Recio, Ignacio Sánchez, Virginia Esteban, Noemí Rincón</p>	<p>EDIFICIOS T22-T23 TUS DELEGADOS MÁS PRÓXIMOS David Díaz, Jesús Gervaso, Daniel Fernandez, Silvia Martín. DELEGADOS AIRBUS DEFENSA Diego Recio, Ignacio Sánchez, Virginia Esteban, Noemí Rincón, Francisco San José, Marina Núñez, Marta Postigo.</p>
<p>EDIFICIO C11 TUS DELEGADOS MÁS PRÓXIMOS Manuel Verdejo, David Henar, Germán López DELEGADOS AIRBUS HELICOPTEROS F. Javier González Vancalero, Luis Hermosilla</p>	<p>EDIFICIO C1 GRUPO EMPRESA TUS DELEGADOS MÁS PRÓXIMOS Carlos Benavente, Francisco San José, Marina Nuñez, David Díaz</p>
<p>EDIFICIOS C2-C3-C4-C5-C7-C14-C13 En las casetas temporales tienes el delegado de CCOO de tu empresa, no obstante te puedes dirigir a cualquier delegado de CCOO Airbus para solicitar ayuda.</p>	



EDIFICIOS A1 y A6

TUS DELEGADOS MÁS PRÓXIMOS

Carlos Benavente, Luis Gómez, Adrián Segura, Israel Casa, Verónica Casares, Carlos Gamo, Víctor Garza, Raúl Hernández, Juan Carlos Páez, Diego Alonso, Catalina Lara, Miguel Angel Moreno, Jose Plaza.

DELEGADOS AIRBUS OPERACIONES

Cachi Díaz, Eduardo Vaquero, Pedro Rivas, Pedro Lázaro, Javier Alvarez

EDIFICIOS A2 y A3

TUS DELEGADOS MÁS PRÓXIMOS

Cachi Díaz, Eduardo Vaquero, Carlos Benavente, Luis Gómez, Adrián Segura, Israel Casa, Verónica Casares, Miguel Angel Moreno, Jose Plaza.

DELEGADOS AIRBUS OPERACIONES

Pedro Rivas, Pedro Lázaro, Javier Alvarez, Carlos Gamo, Víctor Garza, Raúl Hernández, Juan Carlos Páez, Diego Alonso, Catalina Lara,

EDIFICIOS D1 y D4

TUS DELEGADOS MÁS PRÓXIMOS

Francisco San José, Marina Núñez, Marta Postigo, Diego Recio, Ignacio Sánchez, Noemí Rincón

DELEGADOS AIRBUS DEFENSA

David Díaz, Jesús Gervaso, Virginia Esteban, Daniel Fernandez, Silvia Martín.

EDIFICIO A4

TUS DELEGADOS MÁS PRÓXIMOS

Miguel Angel Moreno, Jose Plaza, Pedro Rivas, Pedro Lázaro, Javier Alvarez,

DELEGADOS AIRBUS OPERACIONES

Carlos Gamo, Víctor Garza, Raúl Hernández, Juan Carlos Páez, Diego Alonso, Catalina Lara, Cachi Díaz, Eduardo Vaquero, Luis Gómez, Adrián Segura, Israel Casa, Carlos Benavente, Verónica Casares.

EDIFICIO T18 COMEDOR

TUS DELEGADOS MÁS PRÓXIMOS

Carlos Benavente, Marta Postigo.

DELEGADOS AIRBUS DEFENSA

David Díaz, Daniel Fernandez, Diego Recio, Ignacio Sánchez, Virginia Esteban, Noemí Rincón, Francisco San José, Marina Núñez, Silvia Martín, Jesús Gervaso.

EDIFICIO T17 SERVICIO MÉDICO

TUS DELEGADOS MÁS PRÓXIMOS

Francisco San José, Marta Postigo, David Díaz, Jesús Gervaso, Eduardo Vaquero.

DELEGADOS AIRBUS DEFENSA

David Díaz, Daniel Fernandez, Diego Recio, Ignacio Sánchez, Virginia Esteban, Noemí Rincón, Marina Núñez, Silvia Martín

EDIFICIOS T1-T2-T3-T4-T5

T13-T14-T15-T16

TUS DELEGADOS MÁS PRÓXIMOS

Marta Postigo, Daniel Fernandez, Noemí Rincón

DELEGADOS AIRBUS DEFENSA

David Díaz, Diego Recio, Ignacio Sánchez, Virginia Esteban, Francisco San José, Marina Núñez, Silvia Martín, Jesús Gervaso.

EDIFICIOS T6-T7-T8-T9-T10-T11

TUS DELEGADOS MÁS PRÓXIMOS

Silvia Martín, Daniel Fernandez, David Díaz, Jesús Gervaso, Luis Hermsilla.

DELEGADOS AIRBUS DEFENSA

Diego Recio, Ignacio Sánchez, Virginia Esteban, Francisco San José, Noemí Rincón, Marina Núñez, Marta Postigo.



encuentros con la afiliación

En nuestro documento organizativo, tenemos el compromiso de realizar dos balances de trabajo y gestión, uno a mitad de año y otro al final. Este trabajo nos da la oportunidad de manera natural de organizar encuentros con toda la afiliación, para mostrar

con la mayor visibilidad y transparencia posible la labor que realizamos en la sección sindical de Getafe. Este proceso culminará con un pleno de afiliados (el tercero del año) antes de iniciar el período vacacional.

ccoo en la salud laboral

TRABAJO EN SALUD LABORAL

Durante este año 2018 el equipo de Salud Laboral hemos realizado 5 comités (1 por mes) tanto en la división de Airbus Defence & Space como en Airbus Operaciones.

En la parte de Defensa, se han realizado un total de 9 inspecciones de seguridad, 3 simulacros, 7 visitas de aceptación, 12 reuniones varias entre las que se incluyen varias monográficas específicas, en torno a 46 investigaciones de accidente y una reunión de seguimiento.

En Airbus Operaciones, se han realizado un total de 6 inspecciones de seguridad, 2 simulacros, 9 visitas de aceptación, 13 reuniones entre ellas varias monográficas, en torno a 47 investigaciones de accidente y 6 reuniones referentes a revisiones de puesto de trabajo.

En Airbus Helicópteros Getafe se realizó el último comité el 7 de mayo y una reunión monográfica el 13 de junio para tratar temas con-

cretos sobre la base de Colmenar en cuanto a mantenimiento, limpieza y climatización de las instalaciones.

Cabe destacar las iniciativas que por parte de nuestros compañeros se están llevando a cabo en los distintos comités de empresa, así como el seguimiento en los comités de todos aquellos aspectos en los que los trabajadores nos solicitan mejoras en sus puestos de trabajo.

A nivel interempresas, los puntos más importantes que emanan del convenio son la limpieza de ropa de trabajo y el fisioterapeuta el cual ya está activo a partir del día 5 de junio para todas las empresas del centro de Getafe, cumpliendo así las fechas establecidas para su funcionamiento.

Los horarios para contactar y recibir el servicio para la mejora del bienestar osteomuscular son:

•De Martes a Jueves de 13:00 a 19:00

Las citas podrán realizarse por teléfono o vía email en el mismo horario.

•Bienestar.getafe@adecco.com TLF 630 619 642

Podréis encontrarles en el Edificio A1, Planta Baja, Áreas de Formación.

EL MOMENTO

del
sindicato



CCOO **noce tu convenio**

Queremos mostrar la literalidad de la regulación de las vacaciones recogido en nuestro Convenio Colectivo.

Artículo 11. Vacaciones.

Durante la vigencia del presente acuerdo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 21 días efectivos según calendario anual compensado.

La Dirección, en la concesión de las vacaciones, tendrá presente, siempre y cuando se acredite, la necesidad de coincidencia con las vacaciones, durante dicho período, del cónyuge o pareja de hecho, de la persona afectada.

Se entiende por días efectivos los contemplados entre lunes y viernes en jornada laboral de 8 horas, teniendo los sábados del mes de agosto la consideración de día libre en los mismos términos establecidos en el calendario anual. En cualquier caso el periodo vacacional no será inferior a 30 días naturales.

Sin menoscabo de las aplicaciones de los calendarios actuales, estas vacaciones se fijarán en calendario entre los meses de julio y agosto, de manera que cubran el número máximo de semanas completas de forma continuada. Una semana, a concretar en cada centro, completa, fija y situada al principio o al final del período, podrá ser utilizada por el trabajador de la siguiente manera:

- Si el empleado o empleada decide trabajar esa semana, para su disfrute en otro tiempo diferente al período veraniego establecido en calendario, podrá hacerlo con tres condiciones:
- Preaviso de dos meses.

- La semana deberá ser completa.
- El disfrute de esa semana será fijado en un periodo acordado con su responsable, pudiendo ser éste en días sueltos.

Las Direcciones de las Empresas designarán al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, conservación, reparación o que deba continuar trabajando en la realización de trabajos en curso urgentes o inaplazables.

Al personal que por lo indicado en el párrafo anterior no pueda disfrutar de sus vacaciones de verano en el período señalado en el calendario anual compensado, la Empresa deberá comunicárselo personalmente y por escrito, con dos meses de anticipación como mínimo y aquél, dentro de los treinta días siguientes, comunicará a la Dirección el período elegido para su disfrute, que podrá estar comprendido entre los meses de junio del propio año y junio del año inmediato siguiente. La Dirección accederá a ello siempre que no entorpezca la marcha normal de los trabajos que dieran lugar a este cambio de período de disfrute. Este plazo de preaviso sólo podrá alterarse en caso de reconocida urgencia no previsible con la antelación suficiente al plazo indicado, y será preceptivo informar a los Comités de Empresa.

No obstante lo anterior, la Dirección tratará, en todos los casos en que ello sea posible, de efectuar la citada comunicación con tres meses de anticipación, tanto a la persona afectada,

como a la representación de los trabajadores, a cuyo efecto, se mantendrá una reunión con ésta con la suficiente antelación.

Las vacaciones serán ininterrumpidas, si bien podrán fraccionarse a iniciativa de la Empresa o del propio trabajador y previo acuerdo de ambas partes.

La baja por incapacidad temporal interrumpirá las vacaciones, pudiéndose disfrutar éstas, una vez se ha producido el alta, de acuerdo a los plazos y requisitos estipulados en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. La fecha del disfrute, será siempre de acuerdo con las necesidades del trabajo.

Cualquier petición individual de cambio de período vacacional, será estudiada por la Dirección de cada Centro de Trabajo, en base a las necesidades productivas durante la fecha solicitada, y la posibilidad de dar correcta ocupación durante el período normal de vacaciones.

Para la concesión de esta petición tendrán preferencia aquellas personas que acrediten la necesidad de coincidencia con las vacaciones de su cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida como tal durante dicho período.

En todo caso, la sección sindical de CCOO estamos a disposición para intervenir ante cualquier problemática ante la aplicación del artículo.

ccoo en las subcontratas

Vamos a tener la tercera coordinadora, en ella seguiremos realizando el seguimiento de la sustitución de las casetas temporales y de la racionalización de los parking, las lanzaderas que van al P5 se han intensificado en los horarios de más concentración de vehículos.

Hay que realizar de manera común con la Junta de Portavoces un seguimiento del estado de las obras

de CARPETANIA durante el verano y minimizar al máximo posible el impacto hacia todos los trabajadores.

En esta nueva reunión daremos la bienvenida a los compañeros de MAVÉ DE CCOO.

Proceso De Promocion 2018

A finales de mayo se pusieron en marcha los procesos de promoción correspondiente al año 2018.

Las promociones correspondientes a estos procesos son las siguientes y se pagaran con carácter retroactivo desde el 01/01/2018

- RSI (GP3 nivel 5 y Técnicos y Mandos)
- Recorrido en Banda VI para titulados y no titulados
- Carrera técnica
- Cambios de banda

El plazo para introducir los datos finalizó el 18/06/2018, por lo que se antoja complicado que las promociones se abonen en la nómina de junio, en contraposición con lo que establece la norma PG121C. No hay ninguna razón que justifique este retraso y así se lo hemos hecho saber a la Dirección de la compañía, por lo que nos reservamos las acciones a tomar.

RSI TECNICOS Y MANDOS

FACTOR	MÁXIMO DE PUNTOS	PORCENTAJE
OBJETIVOS INDIVIDUALES	5	33,7 %
SITUACIÓN RANGO SALARIAL	4	28,5 %
ANTIGÜEDAD POLÍTICA SALARIAL	3	21,5 %
EVALUACIÓN DEL MANAGER	2	14,3 %

El resultado de la puntuación obtenida deberá ser comunicada al trabajador.
PUNTO ADICIONAL: Aquellas personas que en el año 2017 obtuvieron un resultado de objetivos superior a 100 y no obtuvieron RSI ni CN tendrán un punto adicional

ANTIGÜEDAD

3 Puntos acumulables por años de encuadramiento en política salarial de técnicos y mandos. 0,12 puntos por año

EVALUACIÓN DEL MANAGER

Ponderación entre 0 y 2 puntos. En este factor se consideran los siguientes criterios:

- AUTONOMÍA: Capacidad de realizar tareas en situaciones complejas y la capacidad de liderar cambios y reingeniería a nivel de área organizativa / compañía.
- TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS: Relativo a la capacidad para desarrollar contenidos y metodos y su posterior difusión de conocimientos.
- DESARROLLO PROFESIONAL: Reconocimiento de esfuerzo de aprendizaje.
- MEJORA CONTINUA: Analisis

DESEMPEÑO INDIVIDUAL

MENOS DEL 75%	0
ENTRE 76% Y 94%	1
ENTRE 95% Y 104%	2
ENTRE 105% Y 114%	3
ENTRE 115% Y 129%	4
MAYOR DE 129%	5

SITUACIÓN RANGO SALARIAL

POR ENCIMA DEL 3 ^{er} CUARTIL DEL PUESTO TIPO HASTA EL MÁXIMO DEL PUESTO TIPO	1
DESDE LA MEDIANA HASTA EL 3 ^{er} CUARTIL DEL PUESTO TIPO	2
DESDE EL 1 ^{er} CUARTIL HASTA LA MEDIANA DEL PUESTO TIPO	3
DESDE EL MINIMO DEL PUESTO TIPO HASTA EL 1 ^{er} CUARTIL	4

CRITERIOS DE SELECCIÓN POBLACIÓN RSI

Una vez obtenida la suma individualizada de todos los factores, y al nivel de función, se seleccionará el 45% de los que hayan alcanzado los mejores resultados. De las personas incluidas en ese 45% y atendiendo a los presupuestos destinados de dichas funciones, se seleccionara a quines habría que asignarles el RSI

% DE REVISIÓN SALARIAL

Los incrementos de RSI serán porcentajes aplicables a los salarios bases - del año anterior del proceso en curso - de cada persona. Los porcentajes serán los siguientes:

BANDA V.2 V.I 2,5 - 3% - 3,5%
BANDA V.1 2,0 - 3,5%

LA CAJA NEGRA

Jugar a la "play" mola, al mus, al monopoly y demás juegos populares (que para gusto los colores...). Ahora bien parece que está de moda el jugar a ser sindicalista, alguno lo encontrara hasta divertido, el problema surge cuando por las decisiones y acciones de terceros se pone en grave peligro a la gente y a las cargas de trabajo, ejemplos hay muchos, denuncias, conflictillos de medio pelo y más cositas pero sin dar la cara. Pues ya avisamos que cuando vengam mal dadas (y vendrán, claro que vendrán) que cada palo aguante su vela.

