AL VUELO

Número Especial 2011

Revista profesional para TCP editada por

STAVLA
Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas

REBAJAS

TCP, no te rebajes.
¡HAZTE VALER!

SALDOS

2 X 1

Seguro de Vida de 10.000 euros.
GRATIS Para TODOS Nuestros AFILIADOS

Salud Laboral
Volar con Cáncer de Mama
Pag.: 18

AL VUELO

SUMARIO

CARTA DE LA PRESIDENTA
¡ Indignaos! Pag.: 4

EDITORIAL
Una Carrera Hacia el Fango Pag.: 5

NORMATIVA
CAP371 Volando Bajo la Legislación Inglesa Pag.: 8

ECONOMÍA
Privatización de AENA y sus Consecuencias Económicas y Laborales Pag.: 10

RINCÓN JURÍDICO
Los Delitos Contra los Derechos de los Trabajadores Pag.: 14

SALUD LABORAL
El Tabaco y la Acupuntura Pag.: 16
Volar con Cáncer de Mama Pag.: 18

NOTICIAS VUELING
Vueling Prefiere a STAVLA Pag.: 22

NOTICIAS EASY JET
Crisis, Excusa para un Cambio de Valores Pag.: 25

NOTICIAS SPANAIR
Primeros Meses de Vida de STAVLA - Barcelona Pag.: 28

NOTICIAS STAVLA Pag.: 30

EL RINCÓN LITERARIO
Treinta Años Dando Bandejas Pag.: 32
Gestor o Amago de... Pag.: 34

MEMORIAS
Tante Juo los Inicios de Lufthansa Pag.: 36
Buscando en el Baúl de los Recuerdos Pag.: 39

TCP Y...
Inés García de Paco Pag.: 40
Begoña Ontiveros Pag.: 42

HOY TOCA...
El Valle de la Ojeda, Corazón del Románico Pag.: 46

THE ENGLISH CORNER Pag.: 54

AGENDA
Escapada a Roma Pag.: 55

DIRECCIÓN Y MAQUETACIÓN : Corinne Basarot, John Hillegas Garay.
EDICIÓN: STAVLA C/Júpiter 7-esc Izda 3ºA 28042 Madrid Teléfono: 91 3056272 Fax: 91 3058569 Internet: http://www.stavla.com
IMPRENTA: COFAS, C/ Juan de la Cierva, 58 Pol. Ind. de Regordañ o 28936 MOSTOLES (Madrid) tel: 91 6451022
AL VUELO es una publicación que edita STAVLA.
La Junta Directiva marca la línea de opinión, pero no se identifica necesariamente con la de sus colaboradores.

Carta de la Presidenta

Corinne Basarot
TCP IBERIA A-340
Presidenta Junta Directiva

¡INDIGNAOS!

Estimados compañeros:

El título no me pertenece, es del último libro de Stéphane Hessel, un hombre que participó en la Resistencia durante la guerra y al cual le debemos su participación en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Un librito de apenas 20 páginas que se ha convertido en un Best Seller, y que recomiendo fuertemente. En él se revela una fuerte crítica social, crítica que va desde la indiferencia, a la pasividad y el mirar hacia otro lado que todas las sociedades llamadas modernas han desarrollado. Nuestra sociedad se ha adormecido en la llamada sociedad del bienestar que, por otro lado, se está desmoronando a nuestro alrededor y que, sin embargo, no parece hacer reaccionar a nadie. Hemos permitido que la dictadura de los mercados financieros mande sobre las políticas nacionales.

Para Stéphane Hessel, la indiferencia es la peor de las actitudes. El hecho de pensar "como no puedo hacer nada, me acomodo", nos hace perder uno de los componentes esenciales del ser humano: la capacidad de indignación y su consecuencia, el compromiso. Para ser eficaces, al igual que antaño, hay que actuar en grupo, tal y como lo demuestran las acciones llevadas por Amnistía Internacional o la Federación internacional de los Derechos del Hombre.

Nuestro entorno vive unos cambios profundos y muy rápidos, cada vez se nos exige más y, sin embargo, no se percibe un atisbo de protesta. Asumimos todos los retrocesos de nuestros derechos y dejamos que se vayan perdiendo las conquistas que otros consiguieron en tiempos pasados después de grandes esfuerzos y dura lucha.

Concretamente en nuestra profesión se hace esto evidente. Las autoridades responsables de regular la normativa de seguridad aérea, parece que trabajan exclusivamente para las operadoras y no para los tripulantes. Por poneros un ejemplo: han establecido para los TCP unas actividades de 21 horas con tan sólo 4 horas de descanso a bordo, jornadas que van mucho más allá de las permitidas antes de la revolución industrial ¡ y luego pretenden hablar de seguridad!

Además, somos los únicos trabajadores españoles que no disponemos de una evaluación seria de los Riesgos Laborales y que carecemos, por tanto, de normas mínimas reguladoras de nuestro puesto de trabajo, como por ejemplo el espacio mínimo del que tendríamos que disponer para movernos en el avión. Esto permite a las Operadoras seguir con el ya iniciado proceso de meter en las cabinas más butacas para los pasajeros quitándole el espacio a los TCP, los cuales a duras penas caben ya por los pasillos y tienen, además, que compartir un metro cuadrado de Galley entre 4 carros y 2 compañeros.

Son significativas las diferencias establecidas en las condiciones de trabajo para un grupo laboral semejante al nuestro, los pilotos, a los cuales sólo se les exige 18 horas de actividad pero siempre que vayan doblados, lo que implica que descansarían al menos 8 horas cada uno y trabajarían sólo 10 y además se exige que las zonas donde ellos tienen que realizar ese descanso tengan unas condiciones determinadas (mínimo 3 butacas de pasajeros juntas y sin pasajeros al lado) mientras que nosotros podemos "descansar" entre pasajeros y vestidos de uniforme. ¿Somos trabajadores de segunda?

El problema es que no importa lo que nos hagan ya que realizaremos todo lo que nos pidan por miedo.

No es necesario montar un gran caos, solo bastaría con una insurrección pacífica por parte de todo el sector que plantase cara a los abusos sistemáticos, tanto de las operadoras como de las administraciones. En STAVLA nos mueve la injusticia, los abusos y, desde luego, nos indignamos, lo que nos lleva a luchar, aunque sea en solitario, por nuestra profesión.

La democracia no es un viaje gratis, como tampoco lo es salvaguardar nuestros derechos.

Un saludo a todos.

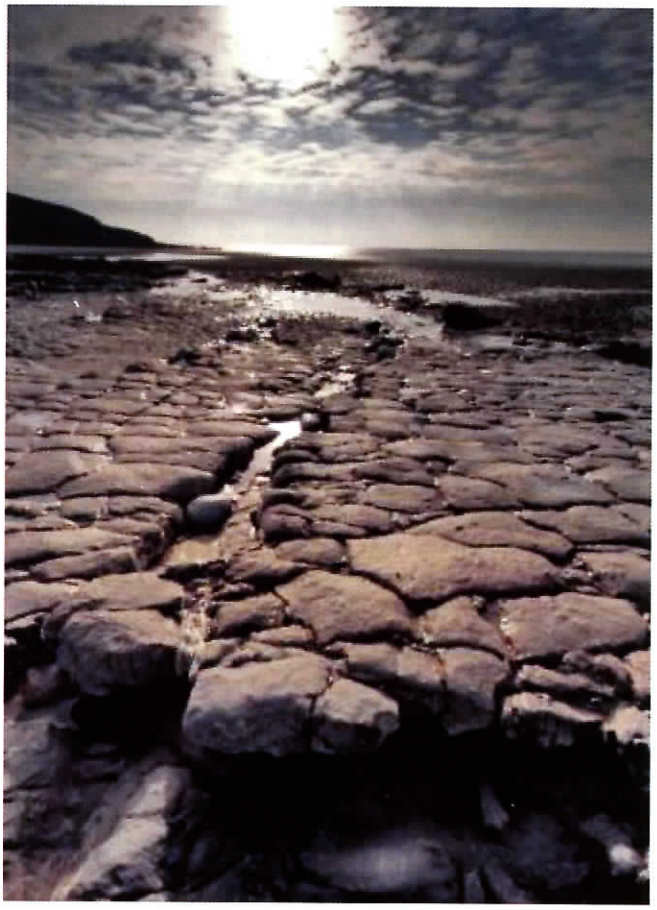
Una Carrera Hacia el Fango

John Hillegas Garay
TCP IBERIA A-340

El titular de este editorial no se me ha ocurrido a mí. Es la frase con la que los pilotos de Lufthansa cierran la carta que han dirigido a sus homólogos de British Airways.

Los TCP de British Airways han hecho huelga en todas y cada una de las ocasiones en las que la Empresa ha degradado sus condiciones laborales. A pesar de estas 21 jornadas de huelga, British ha tenido beneficios, desmintiendo los catastróficos vaticinios de su presidente. Sin embargo, estas falsas predicciones han logrado convencer a algunos pilotos de British Airways para que sustituyeran a los TCP que estaban ejerciendo su legítimo derecho a la huelga. Unas sustituciones que han tenido un coste exorbitado. Coste al que la Empresa no ha puesto la más mínima pega con tal de reventar la unión de los TCP.

La estrategia seguida en España se asemeja bastante. Han recurrido a la mentira y al miedo para convencer a los TCP que, de no aceptar regresiones



laborales, IBERIA se acercaría peligrosamente al abismo. Por desgracia, los sindicatos proempresa de siempre se han prestado gustosamente a actuar como vehículos transmisores de la versión de IBERIA. De esta manera, al provenir la información de fuentes que se supone que deben defender los intereses de los TCP, como son los sindicatos, la versión de la Empresa adquiere mayor credibilidad.

Una vez que determinadas fuentes sindicales habían desinformado a los TCP siguiendo las directrices de IBERIA, se montó un extravagante referéndum. Y digo extravagante porque en él, podían votar personas no contratadas, pero no podían votar por correo las que sí lo estaban. Además, había que desplazarse hasta una céntrica calle de Madrid, muy lejos de nuestro centro de trabajo.

Por fortuna, los TCP, aunque estemos físicamente dispersos, no lo estamos intelectualmente y sabemos interpretar lo que leemos. Aunque el

Convenio Colectivo no estuvo a nuestra disposición hasta 3 días antes de la fecha del referéndum, nos dimos cuenta de la jugada y votamos en contra de su firma, principalmente por tres motivos: porque nos congelan el sueldo otros dos años; porque contenía un ERE Forzoso y porque no garantizaba su principal promesa: mantener la producción dentro de IBERIA.

Pero como este contratiempo no entraba en los planes de la Compañía, se celebró otro referéndum alterando un poco más las inusitadas reglas del mismo para intentar sesgar, aún más que en la primera ocasión, el resultado del mismo. Nuevamente, los TCP votamos que no queríamos ese Convenio para nuestro futuro.

Después de este segundo y rotundo NO, la mentira oficial se vino abajo como un castillo de naipes. Donde IBERIA había dicho que había pérdidas, la prensa dijo que había beneficios de 53 millones de euros. Donde IBERIA había prometido y exigido austeridad a los TCP por 6º año consecutivo, la prensa anunciaba una subida salarial del 56% para sus directivos.

Con el Convenio rechazado en dos ocasiones, y ante la evidencia indiscutible de la buena salud de IBERIA, los TCP nos encontrábamos en la situación idónea para negociar un nuevo Convenio Colectivo sin cesiones. Era una situación perfecta para intentar recuperar lo perdido en el Convenio anterior.

Pero el 14 de diciembre de 2010 los TCP nos vimos sorprendidos por la firma del XVI Convenio Colectivo y el primer Expediente de Regulación de Empleo Forzoso con despidos en la historia de IBERIA.

Muchos TCP quedaron profundamente decepcionados al ver que el sindicato mayoritario en el Comité de Empresa de Vuelo de IBERIA había incumplido su promesa de no firmar nada que no hubiese sido aprobado en referéndum. Por otro lado, pocos se extrañaron de que los sindicatos proempresa de siempre hubiesen cumplido con su tradición de firmar convenios regresivos.

Las consecuencias hoy son bien conocidas. El ERE forzoso no se cubrió con voluntarios y 11 compañeros han sido despedidos de manera forzosa.

Vueling y Air Nostrum van a realizar la producción de IBERIA, lo que ha demostrado que el XVI Convenio Colectivo no garantizaba, en ninguna parte, el mantenimiento de la producción dentro de nuestra Compañía, a pesar de todas sus cesiones.

La secuencia se repite una y otra vez desde hace varios convenios. La Empresa amenaza con externalizar la producción si los TCP no firmamos un convenio regresivo; los sindicatos pro-empresa de siempre lo ceden todo y firman; la Empresa culpa a los pilotos del estancamiento del crecimiento de IBERIA y trasvasan producción fuera a pesar de las cesiones firmadas por los TCP.

Precisamente por eso, el 11 de junio de 2010 (meses antes de la firma del Convenio), STAVLA dirigió una carta abierta al SEPLA titulada "El Esfuerzo de los TCP" en la que le pedíamos que no nos exigiese más cesiones ya que íbamos "tres pueblos" por delante de los pilotos en cesiones y al final la Empresa siempre argumentaba lo mismo: "no crecemos porque los pilotos no han cedido lo necesario para rentabilizar la operación dentro de IBERIA".

No es que en STAVLA seamos más listos ni más agoreros que nadie. Es que, de tanto que se ha repetido este cuento, ya nos lo sabemos de memoria. Igual que sabíamos que IBERIA tenía beneficios cuando decían lo contrario para que firmásemos la sangría de cesiones del XVI Convenio Colectivo; y cuando advertimos que el ERE que se iba a firmar era forzoso, aunque los sindicatos firmantes esperasen que se cubriese con voluntarios y pasase desapercibido su carácter forzoso a ojos de todo aquel que no hubiese tenido acceso al acta del mismo.

El titular de este editorial, extraído de la carta de los pilotos de Lufthansa a los British Airways, es perfecto para describir la situación en la que nos encontramos. Los sindicatos pro-empresa de siempre van con prisa y, en su huida hacia delante, van firmando a diestro y siniestro acuerdos cada vez más regresivos, en una carrera descontrolada de cesiones que nos harán caernos de cara en el fango.

Podéis encontrar traducida esta carta en la sección **"Noticias STAVLA" página 31 de esta revista.** Os recomendamos su lectura por su gran interés.

CAP371 VOLANDO BAJO LA LEGISLACIÓN INGLESA

Pedro Fonseca
TCP easyJet

El CAP 371 corresponde al Real Decreto 1952/2009 de 18 de diciembre, en el que se regula la actividad y descanso de los tripulantes que operen en aviones registrados en Reino Unido.

Las EU-OPS permiten que algunos puntos sean regulados o alterados a nivel de las Autoridades Nacionales, lo que parece que en nuestro caso se está olvidando es que, de acuerdo con el punto 5.1.2, los operadores deberán demostrar a las autoridades, usando la experiencia operacional y documentación científica, que la variación requerida aporta el mismo nivel de seguridad.

El mayor fallo del CAP 371 es la discriminación que hace entre tripulación técnica y tripulación de cabina.

Horas de Actividad Máxima

	Piloto	TCP
7 días	55 horas	60 horas
14 días	95 horas	105 horas
28 días	190 horas	210 horas

Un TCP puede operar 1 hora más que 1 piloto y tener un descanso mínimo de 11 horas, el equivalente a la actividad precedente menos 1 hora; un piloto tiene descanso mínimo de 12 horas o la actividad anterior.

Ejemplo: en una actividad de vuelo de 2 sectores, con firma a las 09:00 locales, un TCP puede operar 14 horas 45 minutos (tripulación técnica 13horas 45 minutos), las EU-OPS limitan la actividad a 13 horas.

Lo que esta limitación conlleva es que, en situaciones de retrasos, se sustituyen los pilotos y los TCP siguen operando.

Un informe, publicado por R. Williams (Air Safety Group Chairman), defiende el CAP 371 en comparación con las EU-OPS Subparte Q, obviando las distinciones que se hace entre pilotos y TCP.

En 2008, ECASS (European Committee for Aircrew Scheduling and Safety) solicitó un estudio a Moebus Aviation sobre el impacto de las EU-Ops en la seguridad de vuelo. En este informe se hace referencia a la labor de los TCP.

Se concluye, tras analizar los aspectos psicológicos y físicos de las funciones de a bordo, que se deberían aplicar las mismas limitaciones a piloto que a TCP.

Incluso se afirma que, durante los periodos de servicio a bordo, la hipoxia es más severa para los TCP, ya que desempeñamos nuestras funciones a una altura equivalente a 2.400 metros, lo que implica una actividad física mayor, resultando en un nivel de cansancio más elevado que el de los pilotos.

La importancia de los TCP es vital para la seguridad en vuelo; la fatiga y el bajo nivel de alerta puede tener efectos muy negativos a la hora de enfrentar emergencias a bordo, situaciones médicas o pasajeros conflictivos.

El trabajo de los pilotos es de vital importancia, pero no olvidemos que los TCP tienen que solucionar y enfrentarse a todo lo que pasa en la cabina de pasajeros.

Nuestro trabajo es garantizar la seguridad a bordo del avión. Sí, es verdad que ofrecemos servicios de café, té o zumo de naranja, pero son actividades secundarias para hacer el vuelo más confortable a los pasajeros.

El objetivo de la regulación a nivel de limitaciones de vuelo y descanso debe ser, únicamente, garantizar la seguridad del transporte aéreo, por lo que podemos concluir que aún queda mucho por hacer.

En la última década, la aviación ha cambiado muchísimo, principalmente debido a la introducción del concepto Low Cost y la importancia que estas compañías tienen hoy en día en el mercado. El tráfico aéreo aumentó considerablemente, pero seguimos siendo regulados por una legislación inadecuada y que poco se ha revisado desde los años 70.

El legislador no debe enfocarse en la operativa de las compañías aéreas, sino en la seguridad de los pasajeros y el resto del personal que hace posible volar.

PRIVATIZACIÓN DE AENA Y SUS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y LABORALES

Sergio García
TCP- Easy Jet

Desde que en 1987 el gobierno británico decidiese privatizar BAA, la empresa nacional de aeropuertos, la fiebre de privatizar aeropuertos se ha disparado a nivel mundial con diverso grado de éxito, tanto desde el punto de vista del servicio ofrecido como el de los resultados económicos o las consecuencias para las compañías aéreas, los trabajadores y los pasajeros.

La tendencia mundial parece ser el ver a los aeropuertos más como un negocio que como un servicio público. Sin embargo, si los distintos gobiernos no retienen un porcentaje mayoritario de las acciones, el proceso de privatización no puede beneficiarse de ayudas y subvenciones. Por otra parte, la presión de la iniciativa privada impide la aparición de aeropuertos deficitarios y consecuentemente el déficit para las arcas públicas.

Como todos sabréis, y debido a las fuertes consecuencias que está teniendo para la deuda económica española la actual crisis mundial, el presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, anunció en diciembre una serie de medidas económicas con el objetivo de obtener dinero líquido para las arcas del Estado.

Entre otras medidas, la privatización de dos de las empresas públicas más importantes como son AENA y Loterías del Estado. El gobierno espera recibir unos 14.600 millones de euros de la venta de ambas empresas públicas. El valor actual de AENA se sitúa en torno a los 30.000 millones de euros, de los cuales habría

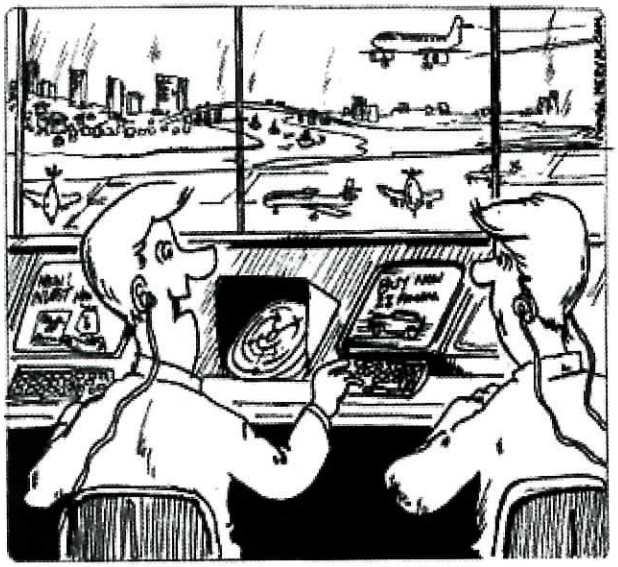
Loterías y Apuestas del Estado

Aena

que deducir 12.000 millones de la deuda del gestor, y considerando que se pondrá a la venta el 49%, el gobierno recibirí a aproximadamente 9.000 millones por dicha operación. Aena pasará a quedarse con la división de la navegación aeroportuaria, de la que depende la gestión del espacio aé reo y los controladores, tanto de ruta como de aproximación. Al concluir el proceso de venta, el cual aún no está claro por parte del Ministerio de Fomento, se sacará a bolsa, para venderse a fondos de inversión o a socios industriales y estos decidirán junto con AENA, que aún poseerá el 51%, qué hacer con los 47 aeropuertos españoles. Las opciones son tres: abrirlos a la gestión privada a través de una concesión, crear una sociedad filial o seguir gestionándolos de manera conjunta.

Fomento igualmente se ha comprometido, después de varias reuniones con los sindicatos, a que se mantengan las condiciones laborales de los trabajadores, que serán subrogados a empresas privadas.

La privatización de AENA, que incluye también la privatización de la gestión de los aeropuertos de Madrid y Barcelona, donde la mayorí a de nosotros tenemos nuestras bases, aunque el gobierno no ha cerrado definitivamente las puertas a llevar esta idea a otros aeropuertos españoles, no tendrí a relevancia alguna si lo comparamos con el resto de grandes aeropuertos del mundo, en manos desde hace ya tiempo de empresas privadas que los gestionan. La cuestión a plantear es, ¿después de tantos años viviendo a la sombra del erario público, están las autoridades que sigan dependiendo del gobierno (el 51%) preparadas para asumir un modelo de gestión privatizado? ¿afectará esta privatización de alguna manera en nuestro trabajo o en la operativa de los vuelos que operamos?



Novedades en AENA... Para pagar la T4 ponen anuncios en las pantallas

A la primera pregunta, deberí amos de contemplar que puede suponer un cambio radical para las personas y estamentos administrativos anteriores a la privatización, ya que no es lo mismo tener que rendir cuentas a organismos públicos, que gastan el dinero de las arcas del estado y donde el hecho de presentar pérdidas no ha sido nunca nada extraño incluso en relación a otras sociedades estatales, que tener que compartir y presentar cuentas a empresas privadas, las cuales buscan la maximización de cada euro invertido y de todos los medios disponibles para la gestión de los aeropuertos.

Económicamente, estas son algunas conclusiones y ejemplos sobre privatizaciones anteriores de aeropuertos:

LA PRIVATIZACIÓN DE AEROPUERTOS ACARREA UNA PÉRDIDA DE EMPLEO:

ARGENTINA.
Unos 150.000 trabajadores perdieron su empleo entre los años 1987 y 1997.

MÉJICO.
Cerca del 50% de los trabajadores perdieron su empleo.

BRASIL.
Se perdieron más de 90.000 empleos

NICARAGUA.
La privatización de los aeropuertos conllevó la pérdida del 15% de la masa laboral.

Recordemos el caso de la empresa española Ferrovial, a la cual el gobierno británico le va a exigir responsabilidades e indemnizaciones por la gestión de los aeropuertos que gestiona en Reino Unido.

AENA se enfrenta a un proceso de privatización aeroportuaria lastrado por la desmesurada deuda acumulada por inversión en infraestructuras. Las decisiones políticas y económicas que se tomen en los próximos meses decidirán el futuro aeroportuario español para las próximas décadas e influirán en el desarrollo económico local y nacional, así como en la seguridad aérea.

Respecto a como podrá influir en nuestro trabajo, reseñar que esas cadenas de subcontrataciones, pueden derivar en unos servicios en tierra cuya calidad, añadida a la subida de las tasas repercutidas, casi con toda seguridad, en los precios de los billetes, deje a los pasajeros con un estado de malestar ya antes de embarcar en el avión, con los subsiguientes comportamientos y actitudes, que por seguro no serán los más deseables a bordo.

Valga como ejemplo de cómo puede afectar esta privatización, el caso de las compañías eléctricas, cuyas tasas han subido desde que el sector se liberalizase. Por otro lado, corren riesgo aquellos aeropuertos más pequeños y deficitarios cuyo cierre después de la privatización puede ser a corto plazo, con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo.

¡NO A LA PRIVATIZACIÓN!

En cuanto a la seguridad, supondrá una merma en este ámbito, ya que se antepondrá el ser rentable a cualquier otro aspecto , aunque por supuesto nos querrán "vender" que eso no será así o que incluso ese área mejorará. El tiempo dirá si de verdad le han prestado la suficiente atención, inversión y dedicación a un aspecto tan importante, por no decir el más importante.

CONSECUENCIAS NEGATIVAS DE LAS PRIVATIZACIONES:

a) Creación de monopolios privados.
b) Cadena de subcontrataciones.
c) Subida de tasas.
d) Pérdida de inversión en infraestructuras.

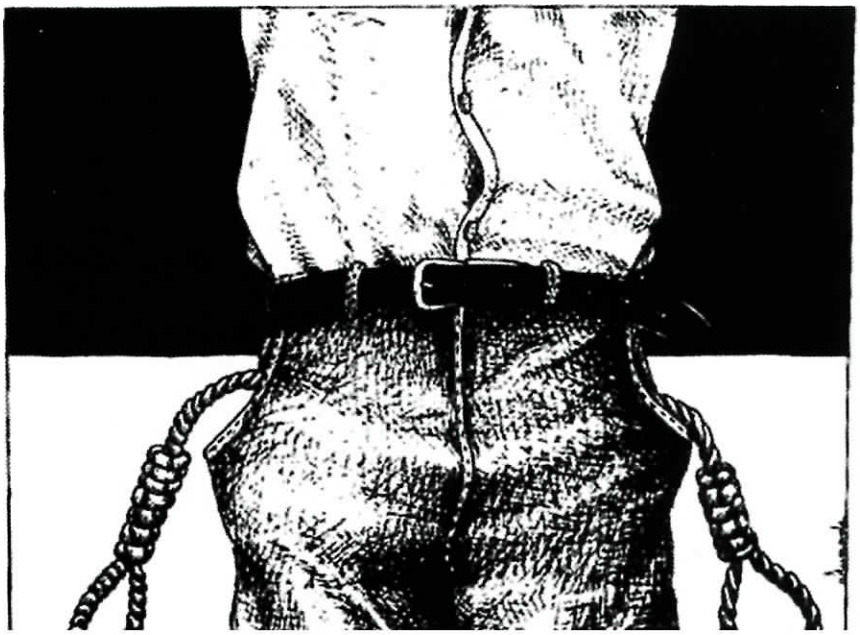
Consecuencias para las compañías aéreas: subida de tasas aeroportuarias.

Consecuencias para los pasajeros: las compañías aéreas trasladan el incremento de costes al precio del billete, que se encarece. Desaparecen rutas que antes eran incentivadas.

Como conclusión, decir que esta privatización va a conllevar si nos atenemos a lo antes expuesto, una merma en la seguridad, en la calidad de los servicios, en el número de aeropuertos y rutas operativas, a la vez que una subida de tasas con la consiguiente indignación y malestar de los pasajeros que deberemos de sufrir nosotros al fin y al cabo a bordo de los aviones. Es una privatización rápida, improvisada más que pensada y que se debería de haber ido fraguando en varios pasos, escalonadamente, para haber podido ir observando su impacto en todas las áreas que engloban la gestión de unas infraestructuras que además de su valor material, empresarial y económico tienen también una componente emocional y social tan amplia y delicada como el que todos nosotros vivimos cada día en nuestro trabajo. Esperemos que quien se haga cargo de la gestión, tenga una noción y experiencia en el sector y no sean simplemente meros inversores en busca del beneficio a toda costa.

LOS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

María Morales Elbaz
TCP IBERIA A-340
Abogado



El código penal regula el contenido de los delitos que se pueden cometer contra los trabajadores en su condición de tales, y las conductas que se producen en el ámbito laboral y que son realizadas por el empresario o las personas que tiene encargadas.

Esto constituye el derecho penal del trabajo, y su objeto está constituido por las normas penales que se refieren a la protección de los derechos de los trabajadores en su condición de tales, y en sus relaciones en el trabajo.

Los delitos contra los trabajadores que están tipificados en nuestro vigente Código Penal se pueden clasificar en tres grupos que a continuación se describen, aunque nos vamos a centrar el el tercero por su especial intere .

Las penas que se pueden imponer por incurrir en estos delitos pueden oscilar, en líneas generales, en la privación de libertad desde los 6 meses a 3 años, y en multas de 6 a 12 meses. Pueden ser agravadas por haber sido realizadas con violencia o intimidación contra el trabajador, y puede ser atenuada si la conducta se realiza de modo imprudente, y sólo por el delito contra la seguridad en el trabajo.

Delitos contra las condiciones de trabajo y de la seguridad social.

Imposición de condiciones irregulares de trabajo, imposición de condiciones irregulares a trabajadores extranjeros y sin permiso de trabajo en España, discriminación laboral y delitos contra la seguridad en el trabajo.

El artículo 311 del Código Penal establece penas de prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses a quienes mediante engaño, o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales que perjudiquen, supriman o restrinjan derechos que tengan reconocidos los trabajadores por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

Si las conductas reseñadas se llevaran a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas

superiores en grado.

El artículo 314 del código penal establece penas de 12 a 24 meses de prisión para los que produzcan grave discriminación en el empleo razón de ideologia, religión,etnia,sexo, o por ostentar representación sindical o legal de los trabajadores, etc.

Tenemos que señalar, que como éste es un delito doloso, la carga de la prueba recae totalmente en la acusación en virtud del principio de presunción de inocencia.

Ofertas ilegales o falsas de empleo.

Trafico de mano de obra, inmigración ilegal o clandestina, oferta falsa de empleo, y oferta falsa a la emigración.

Delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga.

El artículo 315 del Código Penal impone penas de 6 meses a 3 años de prisión, a quienes mediante abuso, engaño o situación de necesidad, impidan o limiten el ejercicio de la libertad sindical y el derecho de huelga, y si dichas conductas se llevan a cabo mediante fuerza, violencia e intimidación, o coacciones a la hora de limitar una huelga, seran superiores en grado.

Así podemos definir el abuso de la situación de necesidad en la posición de fuerza en el ámbito de las relaciones laborales, aunque no lo podemos extender a la lógica desigualdad entre trabajadores y empleadores.

La limitación al derecho de huelga, se realiza añadiendo condiciones negativas para quienes la realicen o ejerciten, por ejemplo sustitución de trabajadores, discriminación de las condiciones de trabajo, el despido por haber ejercido el derecho de huelga, o la finalización del contrato o la sanción.

Un grave atentado contra el derecho de huelga es el cierre patronal, cuando se adpota para impedir el desarrollo y los efectos de una huelga, o impedir una

futura huelga. Pero esto no es contrario a derecho si es para salvaguardar la integridad de las personas o bienes de la empresa.

La limitación de la libertad sindical, es delito cuando la conducta de lugar al menoscabo relevante de la libertad sindical, por ejemplo, la elaboración de listas negras para no contratar a personas por su ejercicio sindical o afiliacion , discriminar en el salario o en la promoción profesional, despidos de origen antisindical, fomentar la creación de sindicatos dominados por el empresario, perturbación de la actividad sindical y no colaborar con la acción sindical: facilitar información, poner a disposición de los sindicatos un tablón de anuncios o no dar permisos o excedencias a los cargos directivos.

Hemos de señalar que estos delitos pueden ser cometidos por cualquiera, desde una persona física, hasta una entidad o corporación que lesione estos derechos.

Esta conducta se agrava cuando se realiza con violencia o intimidación.

La antisindicalidad, como noción especifica, es muy amplia, y no podemos olvidar que roza el comportamiento de la empresa en su legítimo derecho que se desarrolla dentro de la legalidad y la licitud, por eso hay que saber muy bien cuando se está ante un ilicito penal que atenta contra la libertad sindical: despidos, traslados forzosos, discriminación grave en el empleo por razón de la afiliación sindical o la infiltración de personas o la creación de sindicatos amarillos o paralelos con el ánimo de perjudicar el ejercicio sindical.

También la coacción para no ejercer una huelga o para abandonarla.

Estas conductas contra los derechos de los trabajadores no se pueden sustentar en la situación de gravedad de la empresa en cuanto a su viabilidad, o por los intereses de rentabilidad de la misma, por lo que no se puede alegar estos parámetros como causa de justificación para la comisión de estos delitos.

María Morales Elbaz
Abogado.
mollownee@hotmail.com
www.matrimonialistas.com

VOLAR CON CÁNCER DE MAMA

El cáncer de mama es el tumor más frecuente en la mujer, representando el 20-30% de todos lo tumores y continúa siendo la primera causa de muerte por cáncer.

La edad de máxima incidencia está por encima de los 50 años, pero aproximadamente un 6% se diagnostica en mujeres menores de 35 años. En Europa, el pronóstico es relativamente bueno con una supervivencia a 5 años del 77%, Con respecto a la etiología del cáncer de mama, todavía no está aclarada, aunque sí se han identificados ciertos factores de riesgo como la edad avanzada; raza blanca; consumo excesivo de alcohol; aparición temprana de la primera regla; menopausia tardía; historia familiar; ausencia de embarazos o primer embarazo tardío; uso de terapia hormonal sustitutiva y anticonceptivos.

Actualmente, los programas de detección precoz, mediante mamografía, han hecho que el diagnóstico sea más precoz, aún sin tener síntomas, pudiendo ofrecer a nuestras pacientes, tratamientos "adyuvantes" (preventivos) de hormonoterapia, quimioterapia y/o radioterapia, con mejores resultados y menos tasas de recidivas tanto locales como sistémicas.

El tratamiento después de la cirugía es muy variable en función de factores de riesgo anatomo-patológicos (tamaño tumoral; afectación ganglionar...) y genéticos; y puede ser desde la abstención terapéutica, el tratamiento hormonal, quimioterápico o ambas. La administración de tratamiento de radioterapia, en general, está indicado en mujeres con cirugía conservadora; tumores de gran tamaño y afectación de varios ganglios linfáticos.

Doctora Noelia Martinez Jañez
Oncóloga - Médico adjunto del Servicio de Oncología del Hospital Ramón y Cajal.

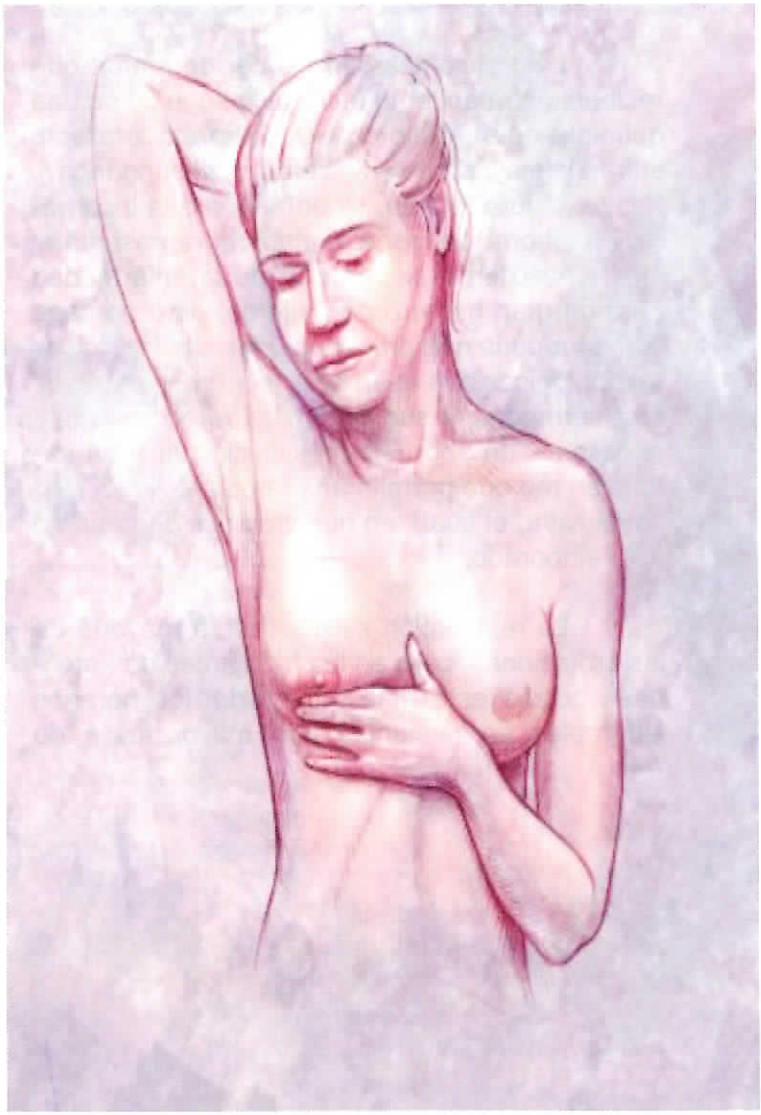
Varias de nuestras pacientes, son tripulantes de vuelos y una de las preguntas más frecuentes es si su profesión guarda alguna relación con este tumor. En la actualidad no hay estudios que lo demuestren, aunque podemos encontrar en la literatura médica, pequeños artículos observacionales que muestran que la incidencia es ligeramente mayor que en otras profesiones, apuntado como posibilidad que esta población puede estar expuesta a mayor radiación (en función de la altitud). Pero también influyen otros factores, como el estilo de vida, las alteraciones provocadas por el "jet lag" en el organismo y en el número de hijos, o los turnos irregulares. Aunque, con los estudios y datos que disponemos en la actualidad, no podemos decir que sea un grupo de mayor riesgo que la población general.

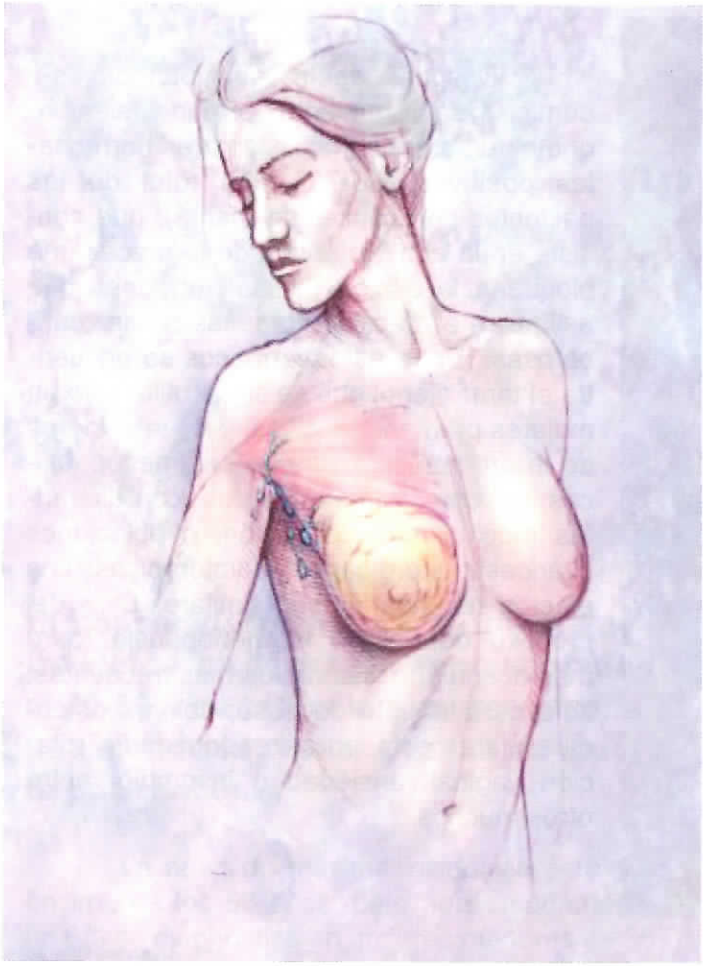
Después de la quimioterapia, se administrará tratamiento hormonal, siempre que el tumor presente receptores hormonales positivos (60-70% del total de las pacientes con cáncer de mama), que consiste en la administración de fármacos que bloquean la acción de las hormonas que estimulan el crecimiento de las células cancerosas. Entre estos fármacos se encuentra el tamoxifeno, que se sigue utilizando en mujeres premenopáusicas; y los inhibidores de la aromatasa, útiles en postmenopáusicas; así como otros fármacos con diferentes mecanismos de acción; o ablaciones ováricas quirúrgicas o radioterápicas. Los efectos secundarios son similares a los del proceso natural de la menopausia, pero mas acentuado, siendo los más frecuentes: sofocos; aumento de peso; dolores osteomusculares; osteoporosis; sequedad e irritación vaginal; ansiedad o insomnio, entre otros muchos.

Entre un 80-85% de nuestras pacientes, reciben tratamiento quimioterápico adyuvante, que consiste en la administración de medicamentos orales o intravenosos después de la cirugía, para eliminar las posibles células cancerosas microscópicas e impedir su diseminación y crecimiento. En general, se realiza de forma ambulatoria y la duración varía entre 4 y 8 meses.

También se puede recibir una quimioterapia neoadyuvante, es decir, antes de la cirugía, con el objetivo de reducir el tamaño del tumor y poder realizar una operación, que permita conservar la mama en mujeres para las que la primera opción era la mastectomía.

Debido a que son medicamentos muy fuertes, presentan unos efectos secundarios que, en algunos casos, resultan molestos. Hay que decir que se administran, junto con ellos, otros fármacos que disminuyen algunos de esos efectos y hacen que el tratamiento sea menos deletéreo. Los efectos secundarios más frecuentes son: náuseas y vómitos; pérdida de apetito; pérdida del cabello; llagas en la boca; cansancio; riesgo elevado de infecciones por la disminución de los glóbulos blancos; cambios en el ciclo menstrual; hematomas; diarrea o estreñimiento.





Las pacientes con cáncer de mama que reciben un tratamiento quirúrgico seguido de una quimioterapia, radioterapia y hormonoterapia sufren la mayoría de estos efectos secundarios y, tras esta dura terapia, se enfrentan a la incorporación laboral. La inserción laboral representa el último paso en la superación de la enfermedad para un gran número de mujeres, pero no cabe la menor duda que presentan dificultades físicas y psicológicas que aparecen frecuentemente tras la enfermedad y sus tratamientos, y que sería necesario un abordaje multidisciplinar y un trabajo en red que permita una "empleabilidad" personalizada, el cual, en nuestra sociedad aún no esta elaborado.

La reinserción es dura en la mayoría de las profesiones, pero en los tripulantes de aerolíneas quizás esté más enfatizado: los horarios laborables en pacientes con mayor tasas de insomnio y ansiedad; dieta, en general poco mediterránea; cambios de jet lag; cambios de presión sobre articulaciones doloridas; perdida de fuerza sobre el brazo que le han realizado la linfadenectomía y que en caso de urgencia, tendrían que usar para abrir puertas de emergencia, etc.

Todo ello nos hace reflexionar, que tras esta enfermedad, llamada "cáncer de mama" deberíamos promover una inserción sociolaboral, favoreciendo un clima de superación inherentes a la enfermedad, así como un sensibilización a los empresarios, brindado información concreta de esta enfermedad, comprendiendo las secuelas físicas y las limitaciones reales que pueden presentar estas mujeres, en el desempeño de su trabajo.

Entrevista a la Dra. Noelía Martínez Jañez, realizada por Amalia Gallardo Roig

ASCAMMA
ASOCIACIÓN DE CANCER DE MAMA DE MADRID

VUELING PREFIERE A STAVLA

Juan Valdés, Guadalupe Romero, Manuel Morocho y Oliver Stepney. Sección Sindical Vueling

El pasado 19 de julio del 2010, en Barcelona, se firmó uno de los peores convenios colectivos para los tripulantes de cabina en general y de Vueling Airlines en particular. Por aquel entonces nosotros éramos delegados de CCOO, confiábamos en ellos como unos primerizos.

También confiábamos en el presidente de nuestro comité de Barcelona, hasta que firmó dicho convenio sin ni siquiera consensuar con el resto de delegados algo tan importante para nuestras vidas y las del resto de trabajadores, como son las tablas salariales y la programación, y lo hizo además saltándose el acuerdo de someter a referéndum por los trabajadores el convenio previo a su firma.

Lógicamente esto provocó que varios delegados nos empezáramos a distanciar de este grupo sindical, el cual empezó a comulgar con ese convenio como si fuese un dogma de Fe, y al discrepar nos invitaron a irnos. ¡Viva la democracia!

Nos pusimos en contacto con **STAVLA**, el único sindicato que nos parecía serio, es independiente, no recibe ningún tipo de subvención y **entre sus estatutos está que todo Convenio debe someterse a referéndum.**

Inmediatamente en **STAVLA** se pusieron a nuestra disposición para asesorarnos y nos empezaron a ayudar. Lamentablemente el Convenio no se pudo impugnar, que era la petición inmediata de la inmensa mayoría del colectivo de TCPs en Vueling, en este país en el que vivimos y con estas leyes, los presidentes de los comités de empresa pueden firmar un convenio sin contar con nadie. La vigencia del convenio va hasta el 31 de diciembre de 2014, fecha en la que podremos cambiar las condiciones pactadas. Convenio que supuestamente iba a igualar las condiciones de los ex trabajadores que provenían de Clickair con los de Vueling y arreglar las desigualdades, nos ha traído triples escalas salariales y un sinfín de hechos que perjudican a los TCP, ya sean de la antigua Vueling como de Clickair.

Nosotros lo tenemos muy claro, sabemos que este convenio es muy negativo para los TCP.

¿Por qué pensamos que este convenio es malo? Porque no hemos ganado "casi" nada, y hemos perdido mucho, demasiado en una empresa que desde la fusión no ha parado de generar beneficios y que presenta una fuerte expansión con las horas de vuelo cedidas por Iberia.

El Patrón fijo para todos no es así, en bases pequeñas que lo tenían se lo quitan, y al resto nos pueden programar en el primer OFF hasta las 2 de la madrugada, adiós al 5-3 y hola al 6-2.

Bolsa de empleo. La empresa puede saltarse el estricto orden de antigüedad a la hora de contratar, además de no reconocer la antigüedad en vuelo al pasar a indefinido, lo que obliga a los TCP a "denunciar" con riesgo de represalias..

Porcentaje de contratación indefinida. En temporada baja se ha pasado del 70% al 65%.

Dietas, reducción tanto en nacionales como internacionales.

Hoteles. No se establece un mínimo de categoría para garantizar nuestro descanso.

¿Igualad? No hay igualad con los TCP de Clickair:

Igualdad. No se ha producido, los TCP que provienen de Clickair van a tardar entre 6 o 7 años, en cambiar de nivel, cuando antes se tardaba 2.

Complemento "ad personam". Los TCP de Clickair no van a cobrar los 800€/anuales cuando lleguen a los 7 años.

Prima de S/C. Para una misma función ahora hay S/C de primera, segunda y tercera división. Se puede dar el caso que nuevos S/C con tan solo 1 dia de antigüedad cobren casi el doble de prima frente a S/C que lleven 4 años en la función.

Días de descanso. Seguirá habiendo una diferencia en días de descanso entre patrones fijos y libres.

Indefinidos de Clickair. Cambiarán de nivel unos a los 3 años y otros a los 4.

52 indefinidos en el limbo. Claras desventajas frente al resto de indefinidos, sin cobrar unas vacaciones dignas ni las dietas de formación si son de Barcelona.

Nuevo nivel de entrada (3). Salarios miserables para TCP que van a descansar 8 o 9 días en función del contrato. Según palabras textuales para que se viva mejor... ¿para que viva mejor quién?

¡Porque ahora todos viviremos peor!

Los antiguos VLG hemos perdido los antiguos niveles 3, 2 y 1, ¿Qué esperanza de progresión económica hay para los TCP? Ninguna si no se quiere ser S/C.

Y a todo esto Vueling ha alcanzado un beneficio neto de 45,99 millones de euros en el ejercicio 2010 y mientras, nosotros, sin ganar nada...

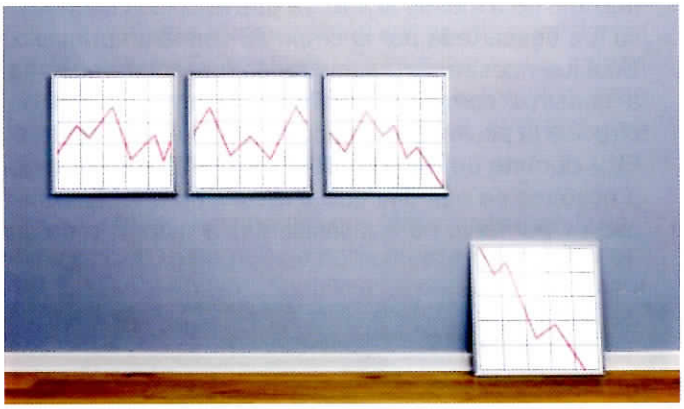
Bueno el IPC real, cada año...¡Viva el Convenio!

Ante todas estas injusticias y el constante vapuleo a nuestros derechos como trabajadores por parte de sindicatos empresas, nos hemos unido bajo las siglas de **STAVLA** porque creemos que es nuestro deber como delegados y como TCP reivindicar la dignificación de esta profesión y luchar constantemente sin rendición ni vacilación alguna por unos mínimos que sean acordes con el esfuerzo que desarrollamos en nuestro trabajo de cada día.

Es por ello que nos sentimos totalmente respaldados, por este grupo profesional y humano que nos esta ayudando y guiando a partir de la experiencia y la trayectoria consolidada que tienen, reforzando nuestras ganas de seguir adelante con nuestras labores sindicales. Tenemos un camino largo y difícil hasta las elecciones de diciembre, pero sabemos que juntos podremos avanzar hacia un futuro mejor.

CRISIS: Excusa para un Cambio de Valores

Tania Coronil
TCP easyJet



Desde 2008 los peores presagios en materia de economía y empleo se han visto ratificados por los acontecimientos y eso en todos los ámbitos de la economía mundial y nacional.

En easyJet no escapamos a esa norma. Según la dirección de la empresa las previsiones eran pesimistas e invitaban a mucha cautela de cara a esta dura etapa que atravesamos y por supuesto a "reformas".

Efectivamente, la empresa utilizó el espectro de la crisis para sembrar incertidumbre y fatalismo entre los trabajadores y así utilizarlo a su favor cuando posteriormente se ha demostrado que nuestra "pequeña" gran empresa ha sido de las pocas en atravesar esta depresión con bases sólidas y a la vez obteniendo beneficios.

Hemos pasado durante esta etapa de una cultura de empresa basada en el ya famoso "PEOPLE" a una cultura cada vez más esclavista; de querer diferenciarnos de Ryanair en todos los aspectos, a querer parecernos cada vez más a ellos en el trato a los trabajadores.

Son muchos los problemas con los que nos encontramos en nuestro día a día en el avión. Problemas que desde el Sindicato hemos puesto reiteradamente en conocimiento de la empresa. Pero esta, en vez de solucionarlo, hace oídos sordos.

Trato diferenciado entre pilotos y TCP

Pasamos a parecernos cada vez más al modelo español de aviación, donde los pilotos tienen todos los derechos, y el TCP se convierte en un subordinado sumiso a expensas de la "buena voluntad" de la empresa, aunque algunos creen que este trato no se debe a la empresa en sí, sino en la diferencia entre nuestra manager y el suyo:

- **Fatigue reports:** un piloto rellena un fatigue report, y bien hecho está, pero cuando lo rellena un TCP, en la mayoría de los casos se le llama a un meeting, incluso antes de haber llegado el informe al departamento pertinente.

- **Trabajo en el día libre:** cuando un piloto no quiere entrar en su day off, es su decisión y punto. Nosotros, sin embargo, nos enfrentamos a las presiones y "amenazas" de crewing de que tendremos un "refused" en el roster y se nos recuerda lo que se espera de nosotros. Incluso hubo una época en que se nos llamaba a meetings por este motivo y se nos

recordaba cuanta pérdida supone una cancelación de un vuelo, que se podría haber producido de no haber standbys.

- **Airport sby:** nos han sido impuestos por la empresa mientras los pilotos han sido invitados a negociar.

- **Flexi Roster (FRV):** Los TCP vieron impuesto un cambio de condiciones contractuales con la entrada en vigor del Flexi Roster (FRV). Desde STAVLA pedimos en su día que se nos concedieran algunos beneficios a cambio, como la posibilidad de elegir ciertos días libres al mes o asegurarnos algunos fines de semana, y que el FRV fuera aplicable durante un máximo de 3 meses al año, ya que la opción económica fue descartada por la empresa desde un principio. Cual fue nuestra sorpresa cuando nos enteramos que a nuestros compañeros pilotos, la empresa les ha ofrecido la posibilidad de acogerse voluntariamente al FRV durante un máximo de 3 meses al año (cuando a nosotros se nos dijo que 3 meses no solucionaban nada y por tanto no era suficiente), y a cambio de un

pago de entre 1.000 y 2.000 euros extras en el mes en el que se acoge al FRV.

Pésima gestión de los recursos

En los últimos meses se han producido, en la base de Madrid, acontecimientos en gran parte debidos a la pésima gestión de la empresa en cuanto al uso de las tripulaciones. El caos que supone el aeropuerto de Madrid Barajas, empezando por su tamaño, junto al mal funcionamiento de los departamentos asistenciales, sumados a los diversos conflictos que afectan a la aviación (huelgas, volcán, condiciones meteorológicas), no permiten el cumplimiento del objetivo temporal marcado por easyJet en cuanto a las rotaciones (si sólo el rodaje en el aeropuerto de Madrid dura 15 minutos, tanto a la entrada como en la salida, en la mayoría de los casos, evidentemente, una escala no puede estar programada con 30 minutos. Y si la escala no se hace en el tiempo estimado, la rotación entera se verá afectada y retrasada por este motivo). Es por ello que en numerosas ocasiones hemos insistido desde STAVLA a la empresa para que ajuste sus programaciones a la realidad de este aeropuerto. El problema no es que se retrase una rotación. El problema es que se retrase una rotación cuando esta está programada con muy poco margen con respecto a los límites establecidos por la normativa, o para invadir el día libre de los trabajadores.

En Madrid no se pueden gestionar las tripulaciones como en otra base, ya que sabemos, de antemano que la mas minima demora puede significar grandes trastornos a nivel de programación (un estudio sobre los meses de noviembre y diciembre que hemos hecho nos mostraba como los vuelos de la noche regresaban a base con un retraso muy importante y no de manera excepcional. Pongamos por ejemplo al vuelo de la noche a Londres Gatwick, que en esos dos meses acumuló una media aproximada de 90 minutos de retraso; de 29 vuelos solo 4 llegaron en hora).

Las exigencias de Barajas no permiten maniobrar al borde del precipicio como lo vienen haciendo, repitiendo los mismos errores y provocando situaciones que todos conocemos en el seno de la plantilla, como cansancio o agotamiento y, sobre todo, agresiones verbales o incluso físicas de pasajeros a tripulantes.

Programaciones dispares

Otro de los problemas que subrayamos constantemente ante la empresa es el desequilibrio en las programaciones. Este se evidencia en dos niveles:

- **Entre tripulantes**: algunos tripulantes pasan el mes entero en casa esperando a que les llamen de una imaginaria, mientras que otros compañeros trabajan al límite de las posibilidades ofrecidas por la normativa.

- **En la misma programación**: con mucha frecuencia, los vuelos no son programados equilibradamente a lo largo del mes. Así podemos encontrarnos con bloques dispares en el mismo mes: 6 días con 5 imaginarias y el bloque siguiente 6 vuelos de 4 sectores. También nos encontramos a veces con programaciones con solo idas y vueltas cuando el mes anterior o el mes siguiente solo aparecen días de 4 sectores en el roster. Algunos de nosotros se recono-

cerán en esos ejemplos.

Estas disparidades incurren en una sola salida y es que, si nos centramos en las horas legales de vuelo, nos damos cuenta que mientras durante unos meses volamos 120 horas al mes, otros nos dejan en casa por estar muy alto en horas y, por tanto, sin poder volar. Y esta consecuencia es mala para las dos partes.

Para la empresa eso significa una mano de obra sin poder utilizar y para los TCP significa menos vuelos, menos dinero y un estilo de vida muy poco llevadero entre meses sobrecargados y meses desocupados. En pocas palabras: POCA EFICIENCIA, presión de la empresa y política del miedo.

Durante estos últimos meses los retrasos han sido nuestro pan de cada día y, como hemos avanzado en párrafos anteriores, pusimos en numerosas ocasiones en conocimiento de la empresa que esta situación se podía volver insostenible si seguía tal cual, por las programaciones, las mentiras de Crewing y los retrasos a la salida de Madrid. Pedimos soluciones para paliar a esa situación. Todas estas intervenciones fueron en vano ya que a pesar de la advertencia y de los numerosos informes de agotamiento que llegaban, nada cambió.

Es más, cuando llegamos al punto critico y dos tripulaciones ejercieron de manera profesional anteponiendo la seguridad a cualquier otro concepto, se vieron involucradas en investigaciones resultando en todos los casos en una perdida económica, y un descrédito lanzado a sus caras cuestionando su profesionalidad. Sin olvidar una desilusión tremenda de los trabajadores afectados en su relación con la empresa.

Denunciamos desde STAVLA claramente que estas investigaciones esconden una medida de presión, creando un sentimiento de desamparo en los trabajadores y, sobre todo, instaurando una política del miedo en cuanto al agotamiento.

¿Todos oímos hablar del "spirit" pero donde reside éste? ¿En ventas? ¿En que los vuelos salgan cueste lo que cueste? ¿O en que los vuelos sean operados por personas responsables que dan una imagen de seguridad a los clientes?

Antes nos habríamos decantado por la tercera opción, pero poco a poco en esa carrera frenética hacia el mayor beneficio económico al menor coste, para competir contra aerolíneas que tienen un modelo parecido pero no comparable, se ha perdido este concepto y los números han tomado el poder.

Desde este sindicato os lo preguntamos: ¿después de lo ocurrido, si estáis "fatigue" que haréis?

Seguramente nos contestaréis: "no sé si llamar, porque me van a investigar y me suspenderán" y es cuando os equivocareis, ya que la seguridad es lo primero en ese trabajo y, si por culpa nuestra no somos capaces de actuar para garantizar esta seguridad nadie, ni la propia empresa nos protegerá de las sanciones que recaerán sobre nosotros.

Parece lejos el tiempo en el que Cor Vriejwick nos mandaba un email asegurando que tendríamos el apoyo y el respaldo de la empresa en caso de no sentirnos aptos para operar un vuelo.

STAVLA denuncia esa situación y la denunciará siempre que contemos con vuestra ayuda y vuestro apoyo.

PRIMEROS MESES DE VIDA DE STAVLA-BCN

Delegados STAVLA Spanair Barcelona

Después de las elecciones de verano conseguimos un gran resultado en las votaciones al sacar 16 representantes de TCP, 3 más que en el comité anterior, y sin ningun sindicato con mayoria absoluta, lo que nos garantizaba pluralidad y consenso.

Aquí es donde nace STAVLA-BCN de la mano de Gabriel Opdal y Teresa Guijarro y con una larga lista detrás que no solo apoyabamos la idea, sino que nos veíamos involucrados en el proyecto de crear un sindicato diferente en Spanair Barcelona.

La mayor alegría nos la llevamos al comprobar el gran apoyo de muchos TCP, lo que nos hizo alcanzar un número de representantes mayor de lo que esperabamos: 5 más del Comité y 2 de la LOLS.

Y la mayoría empezamos a trabajar un campo muy trillado, como es el mundo sindical sin experiencia pero con todas las ganas del mundo.

Ahí empieza la historia; el día 16 de agosto de 2011 se constituye el Comité de Empresa de BCN, y comienzan las primeras peleas con la direccion: no nos reconocen como miembros legítimos del Comité y nos piden hacer unas votaciones que finalmente no se hacen, con lo que queda salvado el escollo.

El sindicato comienza a dar sus primeros pasos y empezamos organizandonos. Decidimos qué días estaremos en la oficina para atender a los TCP, jueves y viernes, repartimos funciones: Teresa y Gabi negociacion; Bea y Luca, nominas; Basti reuniones y beneficios sociales; los Sergios, prevención de riesgos y programación, días de RS, RE, hacer documentacion.

Decidimos abrir vías de comunicación con varios números de teléfono para facilitar al máximo el contacto con los TCP, y creamos la primera cuenta de Facebook de un sindicato, con lo que ganamos mucho tiempo a la hora de enviar circulares o avisar de cambios, asambleas o lo que vaya surgiendo, abrimos cuenta de gmail, casillero y carpetas en firmas y, hace no mucho, un buzón con llave.

Una vez que empezamos a funcionar como equipo, llegan los encargados de negociar con la empresa que nos dejan sus primeras impresiones: las reuniones no son de amigos que quedan para tomar un café, sabemos escuchar y estar, y tenemos claras las ideas de lo que queremos para el colectivo, y ¡mucha paciencia!

Se nota que ellos llevan muchos años haciendo esto. Llegan los primeros puntos del orden del día, en estos principios ha sido fundamental el apoyo de STAVLA - Madrid, sin los cuales no habría sido lo mismo. Han estado siempre a nuestra disposición para aclarar cualquier duda que tuvieramos. Gracias a ellos nos hemos puesto al día mucho mas rápido de lo que pudieramos pensar.

Cabe destacar la buena predisposicion de todos los sindicatos de Spanair BCN, tanto en los más antiguos como en los más nuevos.

Hemos entendido desde el principio que lo mas importante y beneficioso para nuestro colectivo era estar unidos, por ello existe un ambiente de cohesión y de diálogo para llegar a un consenso a la hora de funcionar como Comité. Incluso el Comité de Madrid está unido al de Barcelona, cosa que nos favorece enormemente a la hora de negociar el segundo Convenio, ya que hacemos fuerza todos en la misma dirección.

Mientras tanto, la negociacion del II Convenio Colectivo sigue y se ralentiza. Encontrarse de bruces con una negociación sin tiempo a pensar, te pilla un poco desprevenido aunque, si algo hemos aprendido hasta ahora, es que nada es tan urgente que no se pueda consultar con la almohada, no dejar que nos metan prisa, tomar nuestro tiempo para el análisis antes de tomar cualquier postura.

Seguimos a día de hoy sentados con la empresa negociando infructuosamente y con un calendario de movilizaciones por delante si siguen incumpliendo nuestro Convenio. No está mal para empezar.

Ante todo, estamos aquí para defender los intereses de un Colectivo muy grande, como es el de TCP de Spanair en Barcelona y pondremos ,como hasta ahora, todo nuestro empeño y nuestras ganas. De eso podéis estar seguros.

Deseamos y esperamos poder conseguir un mejor Convenio para todos y que STAVLA - Barcelona tenga una larga vida dentro de Spanair.

Muchas gracias a los que apoyásteis y creísteis en STAVLA y en este equipo del que formamos parte muchos TCP.

STAVLA Crece y Forma a sus Nuevos Delegados

En las fotos, delegados de STAVLA de las Secciones Sindicales de Vueling, Spanair, EasyJet e IBERIA.

A mediados de enero de 2011, **STAVLA** celebró dos días de jornadas en las que los delegados de todas sus secciones sindicales estuvieron concentrados para recibir un curso intensivo de formación multidisciplinar.

Entre los módulos del curso, caben destacar los de Normativa Aérea, Normativa Laboral y Jurídica, PNL, Comunicación y Gestión de Comisiones.

Estas jornadas eran imprescindibles debido al incremento de delegados de STAVLA en **easyJet** y en las nuevas Secciones Sindicales de **Vueling y de Spanair en BCN**. En estas secciones, **STAVLA** tiene mayoría de afiliación y representación en los comités de empresa.

En la actualidad, **STAVLA** tiene abiertas secciones sindicales en Iberia, EasyJet, Vueling, Spanair, Binter Canarias y conserva la mayoría de la afiliación de los TCP de la extinta Air Comet, lo que consolida a **STAVLA** como el Sindicato Profesional preferido por los TCP.

Delegados de STAVLA, Socios Fundadores de la Sociedad Aeronáutica Española

Sobre estas líneas, de izquierda a derecha: Jesús Cuevas García, Amalia Gallardo Roig (delegados de STAVLA) y el comandante Oquina.

El 30 de marzo de 2011, los socios fundadores de la **Sociedad Aeronáutica Española**, entre los cuales se encuentran delegados de **STAVLA**, acudieron al acto de presentación de la **Royal Aeronautical Society**, en la cual se inspira. El acto tuvo lugar en la Real Academia de Ingeniería y estuvo a cargo de Simon Luxmoore, Paul Bailey y Manuel Hita.

Carta de los pilotos de Lufthansa a sus homólogos de British Airways

Lufthansa BRITISH AIRWAYS

Los TCP de British Airways han hecho decenas de jornadas de huelga para intentar preservar sus derechos y condiciones laborales, pero se han encontrado con dos frentes a combatir: la compañía y los pilotos. Estos últimos han realizado las funciones de TCP a bordo de los aviones de British Airways, restando eficacia a la huelga de nuestros compañeros de profesión. A consecuencia de esta práctica deleznable, los pilotos de Lufthansa han dirigido la siguiente carta a los pilotos de British Airways reprochándoles su comportamiento y advirtiéndoles de sus consecuencias para todos los tripulantes, tanto técnicos como de cabina.

Estimados compañeros:

A lo largo de los años habéis presenciado las acciones de algunos miembros de BALPA (Sindicato de Pilotos de British Airways) que han participado en un programa para acabar con BASSA (Sindicato de TCP de British Airways), la unión de tripulantes de cabina.

Willie Walsh (presidente de British Airways) buscó otros empleados para formarlos como TCP y mintieron descaradamente afirmando que a British Airways "le quedaban solamente seis meses" y que la compañía "luchaba por su supervivencia". Lo que sería un asunto grave si esto fuese cierto, sin embargo desde entonces, la aerolínea ha vuelto a tener beneficios a pesar de los veintidós días de huelga de TCP, las inclemencias atmosféricas y el volcán islandés.

El legado de muchos de los miembros de BALPA, que no acatan los principios fundamentales del sindicalismo, es la terrible división en la relación profesional y social entre los dos grupos de trabajadores que deberían trabajar y colaborar en armonía. Es una situación poco probable de resolver en un futuro, si los pilotos de BA siguen participando activamente en el sabotaje del sindicalismo.

Según el Irish Times (22 enero de 2011) en los últimos días los pilotos de Aer Lingus han elevado sus protestas y apoyado a sus compañeros TCP, en contra de las amenazas por parte de la directiva de imponer modificaciones en el contrato laboral. El contraste entre las acciones de los tripulantes de Aer Lingus y los de British Airways no podría ser más marcado.

Los tripulantes de BA volverán pronto a la huelga después de que una gran mayoría votase a favor. Los TCP han votado permanecer unidos contra la intimidación de la directiva, la cual no sólo busca reducir las condiciones laborales de su personal en vuelo (como ya han demostrado con el nuevo contrato de 'mezcla de flota') sino que además está incitando a que otros grupos de empleados boicoteen la acción sindical de BASSA. Los miembros de BALPA no serán inmunes y, el hecho de que vuestra asociación haya firmado un 'acuerdo común' con los sindicatos de pilotos de Iberia y American Airlines, muestra que ya se han cerrado filas para proteger los acuerdos actuales.

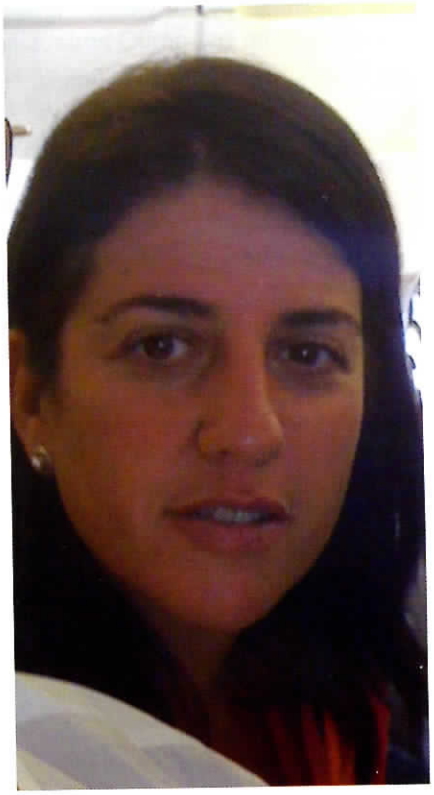
Los pilotos de BA no pueden tener las dos cosas a la vez. ¿Cómo puede una persona inteligente y lo suficientemente responsable como para pilotar un avión ser capaz de proteger sus propios intereses y que su conciencia le permita trabajar como TCP violando así la legítima y democrática lucha de sus compañeros?

En las próximas semanas, con la retórica e ideología de Willie Walsh ya debilitada, los miembros de BALPA que previamente habían volado como tripulantes en la anterior huelga ahora tienen la oportunidad de redimirse, rechazando el boicoteo a la huelga sindical sea cual fueren las medidas de presión por parte de la compañía. Y debéis preguntaros a vosotros mismos: ¿cómo pueden los tripulantes de BA tener una huelga efectiva si no permanecemos firmes ante la presión, la manipulación e intromisión de Walsh en nuestras tareas durante este conflicto laboral?

En los últimos años muchos de los pilotos de British Airways han estado trastornados, convencidos de que seguramente el ataque vendría también hacia ellos. De hecho, si hubieran apoyado a los TCP, ahora tendrían una situación más reforzada. Verse envuelto en estos sabotajes debilita tu propia posición en el futuro. Todo esto se ve a simple vista.

Apoyad a vuestros compañeros que también quieren mantener su estilo de vida y el sustento, para que el empleo en BA y la industria de la aviación al completo en el Reino Unido no se convierta en una carrera hacia el fango. De lo contrario, todos correremos la misma suerte.

Inés García de Paco
TCP y ...



1.- ¿Cuánto tiempo llevas en Iberia y en qué aviones has volado?
Llevo desde Mayo de 1992 y he volado el B -727, A - 320, MD - 87, B - 757, A - 340.

2.- Hablanos un poco de ti y de tu trayectoria profesional
Tengo 40 años, me examiné en Iberia con 19 años y con 21 ya estaba volando. Llevo 10 años de Sobrecargo. En mi tiempo libre me dedico a ayudar a los animales maltratados y abandonados, y a reunirme con mi novio, con sus hijos y nuestros amigos, en especial con mi mejor amigo y compañero Javi Gil.

3.- ¿Desde cuando llevas colaborando con esta organizacion de ayuda a los animales?
Llevo 10 años colaborando de una otra manera. Ayudaba a todas las Asociaciones que podía hasta que, junto con 7 amigos hemos logrado fundar la nuestra, hace sólo 4 meses.

4.- ¿Qué haceís para poder ayudarlos?
Recaudamos dinero para luego poder operar a todos aquellos perros que pertenecen a Asociaciones que no tienen medios para pagarlos. Así mismo, estamos creando por toda España una red de veterinarios que colaboren con nosotros.

5.- La gente no puede tener un animal en casa por nuestro trabajo, ¿cómo podemos colaborar o ayudar a que vuestra asociación siga adelante?
Se puede ayudar de muchas maneras, pero la más necesaria es haciéndose socio por una cantidad mínima de 6€ al mes. Son sólo 20 céntimos al día que para nosotros no son nada, pero que todos esos céntimos unidos hacen que, en menos de 4 meses de vida, que llevamos, hayamos podido ya operar a casi 90 perros, donar 2.000 kilos de pienso, vacunar a 200 perros y muchas otras ayudas.

6.- ¿Qué piensas de la legislacón española en cuanto al maltrato animal?
Es claramente insuficiente. No puede costar 150€ tirar a un perro por una ventana muriendo en el acto o salir absuelto después de propinar a un perro una paliza o después de ahorcar a un perro Aún nos queda mucho que aprender de otros paises europeos y como sabiamente decía Ghandi, "La inteligencia de un país se mide por el trato a sus animales" y si nos atenemos a ese pensamiento... España no es un buen ejemplo de país inteligente.

mascotEr@s SOLIDARIOS

7.- ¿Crees que los tripulantes tenemos más limitaciones que una persona que tenga un horario regular a la hora de tener una mascota en casa?

Tenemos, efectivamente, más limitaciones para tener un perro, pero no así un gato, que puede perfectamente estar solo en casa hasta una semana.

8.- Háblanos de tu asociación y dinos como funciona.

Mascoteros Solidarios es una iniciativa que ofrece recursos sanitarios a todas aquellas entidades de protección que no pueden afrontar los gastos urgentes de sus animales; gracias a las donaciones, ventas benéficas y acciones especiale, se recauda un dinero que se pone a disposición directa de profesionales de la salud animal para afrontar los casos más urgentes. La difusión y expansión de esta iniciativa nos permite actuar de forma rápida, efectiva y directa para conseguir que nuestros amigos puedan tener la vida plena que se merecen.

9.- ¿Cómo podemos ayudaros?

Se nos puede ayudar difundiendo lo que hacemos, haciéndote socio, dándonos mantas y todos aquellos materiales que puedan servir en una protectora (bebederos, comederos, medicamentos, gasas, pienso, buscando empresas que quieran colaborar con nosotros).

También es muy importante para nosotros disponer de casas de acogida para que los animales que atendemos en Madrid puedan apasar el post operatorio en una casa donde reciban todas las atenciones necesarias.

10.- ¿Qué piensas de cómo se tratan a los animales en España?

Como ya os comenté, en España tratamos salvajemente a los animales y buena prueba de ello son la infinidad de fiestas populares cuyo mayor atractivo es ocasionar sufrimiento a un animal como tirarlo desde un campanario, ponerle fuegos artificiales en los cuernos, tirarles a un río. etc. No podemos ni debemos estar orgullosos de como les tratamos

11.-¿Te lleva mucho de tu tiempo libre tu labor con los animales?

Me lleva todo el que puedo dedicarle que, afortunadamente, es mucho. Hay momentos muy duros, cuando se te escapa la vida de un animal de las manos después de haber hecho lo imposible por salvarle, pero también tiene infinidad de momentos gratificantes y, como dice mi padre, cuando hablamos de obras de caridad (él visita a enfermos de cáncer y ancianos en residencias)...es infinitamente más lo que recibes que lo que das.

12.- Cuéntanos cuales son tus planes de futuro

Mis planes de futuro son seguir ayudando a los animales y conseguir que la Asociación que ha nacido nueva y que tanto nos ha costado sacar adelante crezca hasta tal punto, que todo el mundo conozca y colabore con la labor de MASCOTER@S SOLIDARI@S

Si quieres colaborar con nosotros con una cantidad mínima de 6€ al mes, hazte socio escribiéndonos a mascoterossolidarios@gmail.com.

Web www.mascoterossolidarios.org
(en construcción)

Begoña Ontiveros TCP y ...

Begoña Ontiveros entró el IBERIA en el año 1986 y es sobrecargo desde 1998.

Un dia se levantó pensando que podía hacer mucho, mucho más por aquellos a los que le faltaba amor, cariño, medios.....De su sueño nacio el FESTIBAL.

Desde el año 2007 Begoña Ontiveros tomó los mandos del FESTIBAL. Empezó a organizarlo, buscar ayudas y así, poco a poco, consiguió una gran ilusion y una gran familia.Su trabajo es meritorio, ya que compagina su profesion con esa otra actividad sin ánimo de lucro. Cada año desde enero empieza a preparar el acontecmiento. Hay que buscar sala, y lógicamente artistas. Ella esta muy bien rodeada por artistas-tripulantes que voluntariamente le prestan toda la colaboración necesaria. Además de los artistas tripulantes también colaboran grupos y actores conocidos, entregando dicho dia lo mejor de ellos para llevar a buen puerto este FESTIBAL.

Desde el año 2007, Begoña tiene una lista maravillosa de asociaciones, Ongs, a las cuales, por orden de llegada, ella les ofrece toda la recaudacion del FESTIBAL. ¡Ya tiene proyectos hasta el 2019!

Poder estar en el FESTIBAL es todo un lujo de 1 solo día, ¡pero qué lujo! Los artistas se entregan al máximo creando un ambiente de solidaridad inexpicable. Ella misma actúa en un numero de claqué que es para premiar.

Begoña es una estupenda bailadora de claqué. El FESTIBAL reúne a bailarines, cómicos, magos, solistas y también es conocido por sus cascos rojos ,que ademas de darte la bienvenida, te amparan toda la velada.

Si todavia no conoceis el FESTIBAL, informaros, que este año sera el 16 de junio .

Tu entrada de 20 euros será tu donativo este año para una causa entrañable, emotiva y real. La recaudacion sera entregada a los niños con VIH cuya asociación es Apoyo Positivo. www.apoyopositivo.org

No te lo puedes perder. ¡VEN, PÁSATELO BIEN! Begoña y sus cascos rojos te esperan, no puedes faltar ya que tú, desde ahora ,eres parte de él.