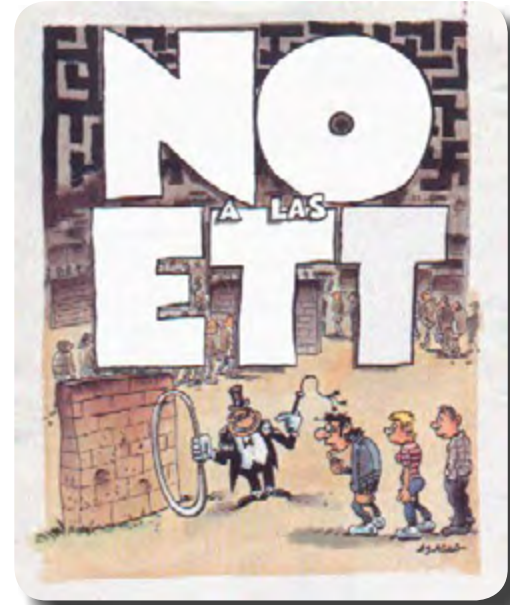




ETT Y CONVENIO

Igual somos capaces de desterrar a la carroña de las ETT en esta empresa. Parece que todos estamos convencidos de lo poco beneficioso que resultan estas empresas que se aprovechan de la precariedad, para engordar sus bolsillos. Ya nadie defiende aquello de que la contratación por ETT genera empleo. Pero cuidado.....porque si los contratos temporales ahora los hace la empresa directamente por mandato del convenio, no cabe que el tiempo del contrato se vea reducido con lo que vestimos un santo para desvestir otro. Y esto no nos lo estamos inventando, parece que los tiros pueden ir por ahí. Sería un error desterrar las etts a cambio de contratos de 4 meses de empresa para cubrir puestos estables. Sería un error rebajar la duración de los contratos temporales para puestos estables, a cambio del no a las ETT, pues lejos de solucionar continuaríamos azuzando la precariedad. Y no estamos defendiendo a las ETT, que ya te veo venir. La propuesta sigue siendo clara: a trabajo estable, contratos indefinidos (vía contrato relevo o indefinido ordinario) a los dos años de temporalidad mediando ,SIEMPRE, contrato de empresa.



CONVENIO: DEPENDE DE NOSOTRAS

Vamos hacer un poco de memoria, no mucha, que nos saturamos. ¿Os acordáis cuando un directivo de la empresa, subió a su despacho a un trabajador para acosarlo?, ¿Os acordáis de la respuesta inmediata de la plantilla?

En aquel momento nadie pensó en las consecuencias de aquel acto, lo que teníamos claro que era injusto lo que hacía aquel CEO con los trabajadores. En un sólo momento todas perdimos el miedo de inmediato, y sin que ningún sindicato liderara aquel movimiento espontáneo, nos agrupamos y fuimos a pedir el cese de aquella persona. Nadie dudaba de lo que tenía que hacer. Incluso más de uno, estaba dispuesto

a cualquier cosa para que esa persona cesara en su puesto. Teníamos un objetivo claro.

Ahora piensa en el convenio. ¿Se ha marcado un objetivo claro? ¿No crees que es lo suficiente importante para luchar por algo bueno? ¿Hasta dónde estarías dispuesto a luchar por tu futuro?. Depende de todas nosotras. Si realmente lo tenemos claro, no necesitamos líderes ni banderas.

¡¡¡ASÍ NOS LUCE EL PELO!!!

Conocido por todos es que el tema APARCAMIENTO produce, además de grandes pérdidas a la empresa, gran malestar entre los "compañeros" de esta empresa. En cuanto se toca el tema, saltan las alarmas y enseguida suenan las palabras "agravio comparativo" con gran crispación. Crispación exaltada entre los agraviados por no ser capaces de esclarecer los motivos por los que unos sí y otros no. Y silencio desvergonzado entre los no agraviados por saber que "callaitos, más guapitos".

Pues bien, sé de buena tinta que entre estos "compañeros" a los que NO les corresponde tener plaza (pero la tienen!), hay muchos que encima se jactan de defender los intereses comunes bajo las siglas de "nuestros" sindicatos. Pues bien, para esos "compañeros SINDICALISTOS" va esta carta en la que quería recordarles eso de que "un político no solo tiene que ser honesto sino además parecerlo!". Y es así como llego a la conclusión de que hay algunos sindicalistas (liberados incluso) ¡que ni son, ni quieren parecer serlo!. Y agradezco a esta publicación poder decir "¡qué sinvergüenzas sois! ¡¡¡Sindicalistas de pacotilla!!!". (Todo desde el anonimato, claro! No vaya a ser que haya represalias contra mí por parte de estos mafiosos por decir lo que todo el mundo piensa).

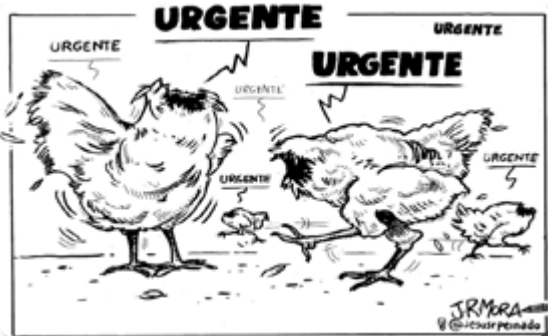


CONVENIO Y TÉCNICOS, SIEMPRE PERDIENDO

Ahora resulta que sólo desbloquearon la RSI y que nada de cambios de Nivel... después de la pantomima de los paros, a los que nos llamaron desesperadamente, resulta que hay otra que nos pilla de "non" a los técnicos. Suenan tambores de guerra en todo lo relacionado con la política salarial de técnicos y mandos en la negociación del convenio. Eliminación de niveles pero mantenimiento de bandas, graduación y negociación individual por salarios, parte colectiva de objetivos destinada ahora a variable, 50% en la V.1, más Low performance, etc... y todo esto con los amarillos / verdes de testigos mudos. Y yo me pregunto ¿sirven para algo?, ¡uhhh, que miedo da!



URGENTE



A400M, QUEREMOS TRABAJAR

Los ojos de la empresa están puestos en la solución de los problemas de A400. Pues de momento lo llevamos jodido. Gente mano sobre mano. Horas perdidas por falta de planificación en el trabajo. Encargados pesarosos porque les pides trabajo y no pueden darte nada. Compañeros provenientes de otros centros aterrizando sin taquillas y sin órdenes precisas. Gente contratada por ETT a 32 horas semanales, a realizar de miércoles a domingo en Getafe, currando ahora en Iberia-Barajas. Por si fuera poco empresas subcontratistas que no hacen sino añadir más leña al fuego a esta situación, con

serios indicios de cesión ilegal. Horas extras los fines. Cero formación para los no LMA's, con un mantenimiento y estándares de aviación civil. Y ahora vienen a plantear la necesidad de un pseudocuarto turno. Desquiciante. Y dicen que quieren entregar 9 aviones (iiiiiii) hasta final de año. Desde aquí tenemos la sensación que se están haciendo las cosas por el tejado. ¿Qué sentido tiene tener cientos de personas en un proyecto cuando están mirando al techo en el proyecto de retrofit, que además está en pérdidas? Desde luego lo evidente es que los trabajadores no tenemos culpa. Pónganse a planificar de una vez, y si los que mandan no valen, pongan a otros, porque resulta vital que este segmento de negocio empiece a funcionar aunque vayamos muy tarde. Y por favor aprovechen las horas muertas para dar formación, ya que aparte de ser un derecho, resulta necesario.

SALARIO DE ENTRADA PARA LA DIRECCIÓN.

Desde CGT proponemos un salario de entrada para la dirección. Todo aquél individuo o individuo que acceda a esta escala tendrá que ver reducido su salario en un 50% el primer año, hasta que estén funcionando a pleno rendimiento y demuestren que valen para ello. Quizá alguien pueda pensar que es una soberana pirada de olla, pues es lo mismo que aplican al personal de nuevo ingreso 6 meses, y que ahora proponen ampliar a 1 año, en taller y oficina. Y encima intuimos que hay poco desacuerdo entre las partes en la mesa de negociación. Argumentan que esto crea empleo, pero en realidad es otra fórmula más para abaratar costes y precarizar.

Se contrata porque es necesario, no porque sea más barato. Si finalmente se acepta alargar a un año el salario de entrada en el convenio, que sea aplicable también a la dirección. Que den ejemplo.



EL RINCÓN DE HODOR

Querida hodor: te escribo porque tengo un verdadero problema. Vivo a escasos 5 minutos del trabajo y los kilómetros que paso a la empresa no me dan para cambiar de vehículo. ¿Qué puedo hacer?

Querida amiga, no es sencillo, no creas. Es más fácil que digas que no quieres irte a trabajar 20 km de casa, y que te obliguen. Yo te puedo contar mi experiencia; la de la conciliación sindical que me costó años de esfuerzo. Hasta que no demostré durante años de liberación mi total adhesión al movimiento, no conseguí un puesto fantasma, para seguir liberada en otra empresa del grupo distinta a la que estaba.

YOU WILL ALWAYS



HOLD MY DOOR

Esta publicación está totalmente abierta a todas las personas que quieran participar. Si eres una de ellas, haznos llegar tus artículos o ideas a: CGT.DE@airbus.com

También puedes seguirnos en twitter en [@cgtgetafe](https://twitter.com/cgtgetafe) y en www.cgt.info/fesim/

