



cgt.de@airbus.com.
Telfs: 913470787 Int: 900787
913470786 Int: 900786

Sección Sindical de CGT
AIRBUS GROUP Getafe
28 de Octubre 2016



PREACUERDO: UN CUENTO DE FANTASÍA

Podemos tener muchos defectos, o alguien así puede pensarlo. Todavía conservamos la virtud de la comprensión lectora, y a la vista de lo escrito que al final es lo que vale, nos sorprenden mucho los mensajes que han aparecido en carteles y corrillos. Vamos a intentar arrojar un poco de luz sobre lo que hay... sobre lo que no dice nada, habrá que sacar la bola de cristal.

Empleo y bolsas de contratación: ¿Adiós a las ETT's y paso de todos los actuales a plantilla? ¿Temporales a fijos?

En dos meses se estudiará caso a caso y no existe garantía para todos pues, "aquellos que se vean afectados por el art. 61, ocuparan lugar preferente en la bolsa de empleo". Las nuevas contrataciones serán, con carácter general (que no todas), temporales de Airbus, por el máximo que permite la ley (4 años) y sin ningún mecanismo de acceso a indefinido. Empresa y Firmantes se comprometen adaptar las contrataciones a las necesidades de flexibilidad.

La bolsa de empleo, y la bolsa de contratación, son un corta pega del mundo de la automoción, donde mantienen un núcleo de plantilla fija y una plantilla flotante, que solo puede esperar, a que les llegue el turno para poder trabajar.

Revisiones salariales: Todos los conceptos salariales (tablas salariales, presupuestos para RSI y dinero para el contrato relevo), se han ligado al aumento de la productividad, entendiendo esta como reducción del coste del producto. Además de esto, se deja para después de la firma del convenio la incorporación de nuevos indicadores para el cálculo de la misma ¿Tu sabes cuales? Nosotros tampoco.

Absentismo y complemento IT: Ambas partes reconocen que el nivel de absentismo es muy grave y penalizan las bajas de larga duración; en la paga del variable se abonará el 70% en caso de IT (actualmente tenemos garantizado el 100%)

Contrato relevo: La gratificación por jubilación de 3000€ de todos los trabajadores va a desaparecer y se integra ese dinero a una bolsa que sufragara el sobre coste del contrato relevo a partir del 2019.

Faltan muchas cosas pero, como siempre decimos, lee el preacuerdo y saca tus propias conclusiones. Que no te traten como a un muñeco...



DERECHO A DECIDIR TU FUTURO

Cada vez que se termina el proceso de negociación de un convenio, siempre nos encontramos con el mismo dilema, ¿votará la plantilla el preacuerdo?

Al igual que a nadie se le pregunta si está afiliado para participar en las elecciones sindicales, o cuando se promueve un paro, exigimos el derecho a decidir nuestro futuro, independientemente de la afiliación.

Con casi la mitad de la plantilla sin afiliada, resulta inaceptable que únicamente voten los afiliados de ciertos sindicatos, siendo una parte la que decidiría el futuro de toda una empresa. ¿Qué pasa, qué tienen miedo a que la plantilla libremente se exprese y diga lo que piensa?.

Proponemos recortar este artículo por la línea de puntos y hacerlo llegar a cualquiera de los miembros de los firmantes, sean del sindicato que sean. Hoy es una buena oportunidad, ya que hay convocada una asamblea general con tiempo de todos. ¿Váis a dejar que sea de nuevo un monólogo?.



LOS MAMPOS DE LA EMPRESA



Mutaron de amarillo a verde y montaron un sindicato con todas las facilidades que el sistema otorga a quienes les sirven. Voceros de la empresa, reciben información privilegiada que no dudan en convertir en un eje de su política. El otro, clientelismo, ya que tienen en los cocos su modelo a seguir. Quieren ser como ellos en la oficina, aquí consigo yo. Con variados y notorios privilegios en forma de colocación de los familiares más cercanos, hijas-os o reconocimientos de títulos por la vía de urgencia, por parte de quienes les dirigen, son fieles servidores y defensores de la empresa. Y encima, ejercen de mampos al asumir el trabajo sucio sobre los descuentos de un paro, el de CGT. Por cierto ¿y el plan industrial, aquel por el que convocásteis huelga, dónde aparece en el preacuerdo que firmásteis?.

TÉCNICOS: LOS PARIAS DEL CONVENIO

Pasamos de tener una garantía del 1,57% de masa salarial para revisiones salariales a depender de la productividad para alcanzar una bolsa menor.

Nos eliminan la única baza que teníamos en la política actual para reivindicarnos por nuestro trabajo, los niveles.

Con esta desaparición ya tiene poco sentido reclamar la valoración del puesto de trabajo.

Seguimos sin carrera técnica definida para banda VI y en la V1 y V2, con la desaparición de los niveles, el cambio de banda se convierte en una auténtica utopía.

Desconocemos cómo y cuando llegarán nuestros compañeros de nuevo ingreso a la banda V.1 (antiguo N9)

Los Ett's y temporales podrán pasar a engrosar la bolsa de empleo cuando la empresa lo considere.

Y por supuesto nos aplicarán todo lo malo del colectivo de taller, descuentos por estar malo, precariedad en la subida general, seguiremos topados para el contrato relevo... eso sí, somos la pieza fundamental para el funcionamiento de la empresa.

3.8.-Fregona

- Este invento se desarrolla y sale a la luz en el año 1956 por el inventor español. Ingeniero aeronáutico de formación el es Manuel Jalon



CUESTIÓN DE MUÑECOS

Si de verdad vas a creer todo lo que te digan, aunque no esté reflejado en el preacuerdo firmado por ciertos sindicatos y la sonriente dirección, tienen razón en poner playmobil de cabeza hueca para representar a los trabajadores. Dejemos de creer en el ratoncito Pérez y empecemos a exigir lo que es nuestro. No seamos esclavos de las cadenas de favores y exijamos que lo que consideramos nuestros derechos estén donde tienen que estar escritos, en el convenio, no en los despachos.

A LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

No tienes por que responder a estas preguntas, simplemente es una guía, para que todas opinemos de lo mismo.

¿Te has leído el preacuerdo? Si es que sí, pasa a la pregunta siguiente. Si es que no, estás perdido.

¿Te gusta? ¿Por qué?

¿Quieres un referéndum?

