



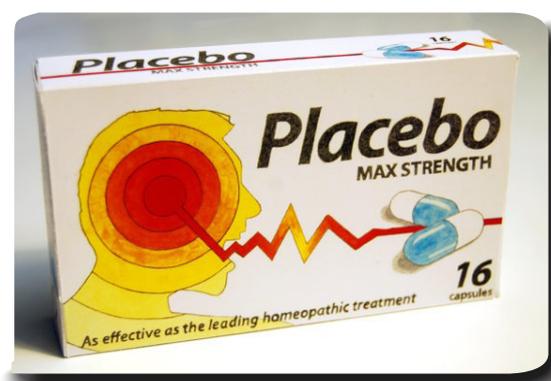
Sección Sindical de CGT
AIRBUS GROUP Getafe
13 de Noviembre de 2020

HOJA FRIDAY THE 13TH

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

CORRILLOS ENTRE ÚTILES, CORRILLOS DE INÚTILES.

Continúan las prácticas habituales de los voceros de la dirección. El viernes pasado tardaron escasos minutos en distribuirse por las líneas para transmitir el mensaje que sus dueños les mandan reproducir. Para estas funciones no nos extraña que la dirección los tenga en nómina, les dote con las garantías necesarias y sobredimensionadas por encima de la ley LOLS para cumplir su función. Ante esta situación, difícil es que la verdad se abra camino entre tanta desinformación intencionada. Que en Airbus tenéis que ponerlos con 250 horas de bolsa negativa, pues ellos lo venden. Que la solución a ese problema es un ERTE que te cueste el 30% de tu salario, pues ellos te lo venden. Que te puedes "prejubilar" sin saber qué porcentaje te va a quedar cuando te jubiles a los 63, pues ellos te lo venden, no tienen límites. Nos quitamos el sombrero ante la capacidad de vender humo, tergiversar la verdad y convencer de lo inconcusable que tiene esta gente. Ante esto sólo os pedimos que leáis, contrastéis la información y cuando dudéis sobre sus palabras se lo digáis.



PCR SELECTIVAS EN POSITIVOS COVID EN MRO. ¿CUÁL ES EL MOTIVO?



Compañeros positivos por COVID en el hangar hinchable. Tu sentido común te indica que harán pruebas PCR a todos aquellos que han estado en contacto directo con los contagiados. Pues no. Sólo a los compañeros del grupo de trabajo al cual están adscritos. Ello sería lo lógico si el grupo de trabajo no tuviese contacto con nadie más, por ejemplo si trabajasen en una cueva ellos solos. Pero no, en un A400 trabajan codo con codo muchos (y diversos) grupos de trabajo, las más de las veces a menos de 1,5 metros; mezclados personal de taller, ingenieros, o personal de apoyo de otras empresas. Ante estos contagios sólo se ha actuado superficialmente. ¿Por qué? ¿Para salvar el expediente? ¿No se actúa en profundidad para no dictar cuarentenas no sea que se paralice la actividad en el avión y los plazos de entrega corran riesgos? Nos cuentan que el coste de las PCR corren a cargo de producción. ¿Será un tema de costes el

no generalizar las PCR a todos los que han estado en contacto directo? Si esto último se confirma podemos afirmar que estamos ante una auténtica indecencia por parte de una dirección de MRO que abandonó hace tiempo a mandos directos y trabajadores de taller en pos de las entregas y los plazos. Corrijan la situación y pongan en las pruebas PCR el mismo celo que con la gorra, o cuando persiguen un necesario café que se toma fuera de la PTR por estar cumpliendo tarea en el descanso reglado. La salud laboral no conoce de prioridades.

PD. Curioso, esta semana ningún "gallifante" de MRO ha pasado por el hangar hinchable. ¿Por qué será?

¿BAJAS VOLUNTARIAS? ACOSO Y COACCIÓN

Recursos inhumanos y su Gestapo particular han puesto en marcha una nueva y brillante idea... "las entrevistas personales obligatorias" para explicarnos lo "maravilloso y buenísimo" de este plan de bajas y movilidad. Como si a estas alturas de la película después de infumables, vergonzosas y amorales reuniones sobre los dos temas no tuviéramos claro la mierda que nos ofrecen.

¿Qué parte de las bajas VOLUNTARIAS y movilidad VOLUNTARIAS no han entendido? Con esta iniciativa ya han traspasado la línea de la información para entrar en la presión y acoso puro y duro. Si tan bueno es el plan, ¿Por qué no se apuntan ellos? ¿Por qué no dan ejemplo? RRHH, dirección, managers, sindicatos firmantes... Por favor guiadnos con vuestro ejemplo. Y ya vale de poner la excusa de "ordenes debidas" (como los oficiales nazis de los campos de exterminio en los juicios de Nuremberg). Alto y claro. Los que hacéis esto sois tan cómplices y responsables como los que dan ordenes inmorales e ilegales Colaboracionistas.



TE DOY MI SANGRE

Voy a aprovechar este *impass* de falsa calma para contaros lo que supone un ERTE como el planteado en el CBC, que es el que quieren que sea fiel reflejo de lo que en Airbus se acuerde para Getafe, Puerto Real e Illescas hasta el 31 de Mayo. Mis emolumentos entre salario base y antigüedad suponen 3283 € al mes, por lo que cada día regulado la empresa me descontará 109,43€, de ese dinero recuperaré vía SEPE y vía complemento empresa aproximadamente un 70%. Por lo que cada día que me regulen **-32,82€** por día será el monto de mi inestimable colaboración a la crisis pandémica que vivimos TODOS. Ahora bien, por ser "un señor azul en airbus Comercial" mis días de regulación diferirán con otros azules, blancos, amarillos, verdes y rojos, y con ello mis descuentos. Por ser presencial también jugué un importante papel en los primeros días de la pandemia, mis días libres, horas de bolsa e inclusive vacaciones, volaron, siempre en bien de la causa, en mayo de este año el color pitufo me volvió a poner en condiciones de regulación unos 35 días algo equivalente a **-1.148 €** menos de salario, y después llegó la madre de los acuerdos, 250 horas de bolsa negativa, con tan buena fortuna que solo los azules disfrutaríamos de ese regalo, y ahora me dicen, ERTE, y para mi otra vez, en mi caso 76 días que me supondrán aportar mi granito de arena de unos **-3.492,1€**. No me tomes por imbecil cuando digas que somos una sola empresa, cuando hables de un solo convenio y menos cuando a esta mierda lo llames universal.



POR TU DIGNIDAD, ENHORABUENA

No todo van a ser tristezas en la HV, hoy podemos informarnos de que un compañero de la sección de subconjuntos A350 (Fase 0) ha ganado el juicio a la empresa y queda revocada su sanción grave de 21 días de empleo y sueldo.

Bien por el compañero, que se mantuvo firme en la puerta del Juzgado y rechazó con dignidad la reducción propuesta por la empresa. Bien por el sindicato al que pertenece, que estuvo a su lado desde el primer momento. Bien por la gente que en su día colaboró con la caja de resistencia, que ahora el compañero ha restituido a la sección sindical y queda para futuras acciones de la empresa contra otros trabajadores.

Y mal por la dirección de la empresa, que sancionó por sus bemoles a pesar de que las alegaciones presentadas desvirtuaban los hechos motivos de la sanción. Mal por el responsable de la sección, que fue de testigo y quedó retratado como un títere de la empresa, además de mentiroso. Y por último y no menos importante, con esta

resolución judicial el trabajador sancionado queda más protegido ante nuevas acciones de la empresa quiera realizar contra él en base a la garantía de indemnidad que le ampara al ver denunciado a la empresa. Así que ya sabéis, menos llantos en "el muro de las lamentaciones de las áreas de descanso" y más denuncias, si realmente queréis hacerlos valer de verdad. Y si no queréis hacerlo, lo mejor es que no perdamos más el tiempo.

¿EMPLEOS O MEDIO AMBIENTE?

Sabemos que, aunque mejore la eficiencia de los aviones, la industria aeronáutica, por su crecimiento tan rápido, contribuye siempre al cambio climático. Defensa de los empleos en nuestras empresas y protección del medio-ambiente ¿dos objetivos incompatibles? en realidad son dos caras de un mismo problema: la falta de control de los trabajadores sobre la política de la empresa. Para CGT, siempre estaremos primero del lado de los empleados, para que nadie pierda su puesto de trabajo, aún así, no significa que apoyemos la dirección que toma nuestra industria. ¿Creemos que en el futuro harán falta más aviones y seguir fomentando el turismo masivo en países más pobres, repitiendo un esquema colonialista? ¿O en nuestro propio país, convirtiéndolo en un parque de atracciones para turistas de países ricos? ¿Tiene sentido por el estado español comprar más aviones de guerra, con el único objetivo de sostener su industria nacional? No, no lo creemos. Igual, vista la crisis actual, es tiempo para que nuestra industria se reinvente y diversifique. En Inglaterra en los años 70, los empleados de "Lucas Aerospace", frente a una crisis similar, propusieron a su dirección una lista de 150 productos socialmente útiles y consiguieron así mantener sus empleos. Quizá considerando nuestras competencias, podríamos tomar un camino similar. Para que pase eso, nuestra dirección tendría que escuchar más a sus empleados y menos a sus accionistas. ¿El "Empowerment" real para cuándo?

