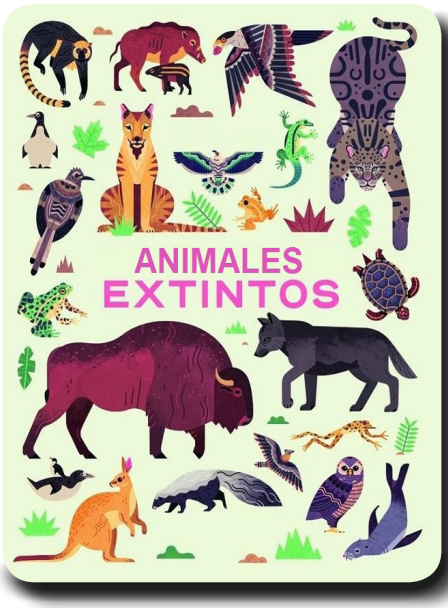
Hoja del Viernes

Sección Sindical de CGT
AIRBUS GROUP Getafe
26 de Febrero de 2021

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



ANIMALES EN EXTINCIÓN

Se cuenta que una vez alguien vio uno, y no, no es un dientes de sable, ni un contrato indefinido, se dice que desapareció entre la dejadez y la incapacidad de quienes lo guardaban, de tanto no decir su nombre se olvidó en la noche de los convenios, los ERTES, y los artículos 60, se perdió, por no reclamarlo, por no necesitarlo, sinceramente es probable que los pobrecitos misereres hoy en día no supieran ni utilizarlo. Imaginamos que en alguna carpeta cubierta por el polvo de la endogamia, aún se podría encontrar algún espécimen del susodicho bicho, sin un ***POA*** *¿cómo demonios han podido determinar quiénes sobramos?, ni cuántas ni porque, ¿y la cantidad de los días de regulación?, ¿y los de la puñetera bolsa?, que pensabais que esto era un acto de fe, ¿en quien?. Capillitas, estos gestores han venido para quedarse, para ponernos a dieta y adelgazarnos, para convertir la acción sindical en mito y leyenda, se lo ponéis a huevo, tan difícil es enfrentar fuerzas, no los visteis venir, nadie se extrañó de que en españistan sobrará el doble que en el resto de Europe, unos señoros que se permiten perlas del tipo - ni plantas, ni plantillas- nada garantizamos. Como a otras cifras nos hemos acostumbrado, detrás de cada una de nosotras hay una familia y nombres, ni números, ni posiciones. Somos los suficientemente importantes para que nos tratéis como lo más importantes, sin nosotras no hay empresa, hay cosas que no deben perderse, olvidarse ni dejarse de hacer, sino todo se extinguirá: el* ***POA****, el delegado sindical y la trabajadora de Airbus en españistan.*

HAY UN HOMBRE EN MRO

Hay un hombre en MRO que lo hace todo. Hay un hombre que lo hace todo en MRO. Es el que recoge una arandela invisible para meterla en una urna de FOD puesta a la vista de todos para que veamos lo mal que lo hacemos. Es el que te llama la atención porque según su exquisito oído la música para hacer más llevadero el trabajo, está a alto volumen. Es el que cuando estás boca abajo llama a tu encargado para que te pongas la gorra. Es el que te regaña porque te quitas la sudadera del uniforme y la dejas a tu lado dentro del avión cuando estás muerto de calor por hacer trabajos penosos. Es el que rellena su bote individual de gel de manos de los dispensadores de la empresa. Es recogedor de aceitunas y teniente coronel. Es la máxima autoridad en MRO. Duro con los trabajadores subordinados y genuflexo con sus superiores. Es el que luego le importa tres pepinos que el 80% del hangar no tenga acceso al manual del avión para el trabajo, o que no haya red dentro del avión, o que la línea de vida esté a medias, o que tus problemas de fichadas ajenos a ti se eternicen. Es el que luego no verás que plante pelea por no subcontratar, o recuperar la calidad, pero te decora el hangar con unos posters impresionantes. Es un verdadero artista, y os voy a dar una pista. Hay un hombre en MRO que lo hace todo.

SER O NO SER…

Pues sí, esta es la cuestión, debéis decidir entre cumplir con vuestro trabajo y que el rayo sagrado os ilumine, o por el contrario, podéis ser protagonistas de ese submundo paralelo de sumisión y lisonja, teniendo por único objetivo el pago enriquecido de objetivos y por qué no, aspirar al tan deseado RSI.

Pues qué queréis que os diga, en este juego de tahúres, trileros e incautos sólo gana el de siempre, la competitividad entre compañeros genera beneficios para unos y divisiones para otros. Debemos plantearnos como vamos a pelear como trabajadores cuando actuamos y pensamos como empresa.

Esto no significa que aceptemos nuestro destino, al contrario, debemos pelear TODOS juntos porque se cumpla un proceso salarial equitativo y justo.

Ser mejor no es un problema pero ser mejor que…. no beneficia a nadie.

AIRBUS DECLARA LA GUERRA A ESPAÑA

Los amos han hablado y este es su mensaje:

- Los presuntos excedentes de plantilla estimados en 2020 por la dirección a nivel europeo se han solucionado con medidas no traumáticas en todos los países, EXCEPTO EN ESPAÑA; donde aún sobran 600 y pico empleados.

- Sobre los centros de la empresa en Europa, la viabilidad está garantizada, EXCEPTO EN ESPAÑA, donde Puerto Real es declarado no viable.

- A nivel local, para no ejecutar medidas traumáticas (no necesarias en el resto de países del grupo) se plantea una serie de medidas con el objetivo de rebajar la métrica precio/hora. Medida localizada en el país del grupo con un precio horario más bajo: ESPAÑA.

No hace falta ser catedrático de economía, si España produce en calidad y más barato, la medida obvia que optimizaría la competitividad del grupo consiste en mover carga de trabajo a España… Quizá la dirección local ¿española? no es capaz de hacer valer este argumento tan sencillo, o los sindicatos en Europa quizá son más serios, negocian mejor y hacen menos concesiones.

PALABRAS DE UN EMPLEADO ¿DE VERDAD LO VAMOS A PERMITIR?

Asombrado, indignado, cabreado, los estados de emoción por lo que he pasado al leer en la prensa la posición de la empresa de cara al convenio.

"…supresión de la ruta de autobús (unos dos millones al año, del servicio de comedor (4,6 Euros por comida), del plan de becas para los empleados y sus hijos, los regalos de Navidad de los niños (unos 300.000 euros al año) y más cosas…"

¿De verdad que ahorrar 300.000€ en juguetes arregla la situación? ¿Cuánto cuesta un "utilitario" de los que se regala a las personas que no son capaces de sacarnos del lio?

¿Quitar los autobuses y el comedor? Pues no sé cuánto se podrá ahorrar la empresa, pero según tengo entendido una parte del coste de los autobuses y comedor sale de la bolsa salarial que se consiguió hace años y que si se quita ahora, se debería de repartir entre los trabajadores. Pero claro, las personas que nos tiene que defender son muy jóvenes y a lo mejor no han vivido esa lucha, que se lo pregunten a sus familiares.

¿Quita las becas? Sí, es lo mejor, si no se puede estudiar, más ignorancia y más fácil es engañar.

Esperando estoy de una respuesta de nuestra representación sindical. Me temo lo peor, deben de estar en cuarentena por el Covid.

IGUALDAD DE 2ª DIVISIÓN

A menos de dos semanas de una fecha tan señalada como el 8 de marzo, nos gustaría dar unas pinceladas sobre el concepto tan pobre que tiene nuestra empresa sobre feminismo. Doctora ingeniera, subcontratada, 12 años de experiencia en diversas plataformas de transporte militar. Insuficiente para formar parte de la plantilla. Represaliada por recoger a su hijo del colegio y no quedarse fuera de jornada a resolver un problema técnico que llevaba 2 años reportando. Excluida de su trabajo habitual por la traición de ejercer dos derechos, excedencia por cuidado de menor, y reducción de jornada por custodia. No es una anécdota, es un ejemplo. Airbooze no puede jactarse de sus políticas de igualdad cuando muchas trabajadoras tienen limitadas sus carreras, condiciones y posibilidades de promoción por el hecho de ser mujer. No debe haber discriminación por ser mujer. Tampoco por ser subcontratada.

¿Ideas, Aportaciones, Sugerencias? ¿Cita para consultas jurídicas? cgt-airbus-getafe@airbus.com 91 347 07 87

También puedes seguirnos en twitter en @cgtgetafe y en www.cgt.info/fesim/