



LOS BENEFICIOS DEL ERTE

Quién nos iba a decir que un decreto ley del gobierno terminaría con el ERTE de Airbus en el año de ingresos récord y paga de beneficios. Lo que realmente acaba son los ERTE's que fueron legislados por el COVID, y éste era uno de ellos. Los santos varones que nos gestionan, han continuado con el fraude de los ERTE's mientras hacían caja, tanta como para repartir dividendos por fin a los accionistas, en el fondo ese era el objetivo y el trasfondo. Transferir dinero del erario público a las arcas de Airbus. ¿Y ahora qué? No se me preocupen, la dirección tiene aliados valiosos, los firmalotodo, prueba de ello la congelación salarial que tenían acordada junto con el gobierno, creyendo a pies juntillas lo de "que mal está todo", mantra que de tanto repetírselo la dirección, acabaron por usar ellos mismos con los y las trabajadoras. Estamos seguras que en línea con su hiperresponsabilidad no tendrán inconveniente en colaborar de nuevo para vendernos las calamidades por las que tiene que pasar nuestra santísima empresa, y en menos de 15 días, tan ta ta chan, un nuevo ERTE nos acompañará hasta final de año, otra vez sólo en Comercial y sólo al taller. Mientras, en algún lugar no muy lejano, se seguirán haciendo horas extras como si no hubiera un mañana, en fin, todo muy solidario.



OCUPACIÓN DE RUTAS, DIVIDENDOS Y MEDIO AMBIENTE



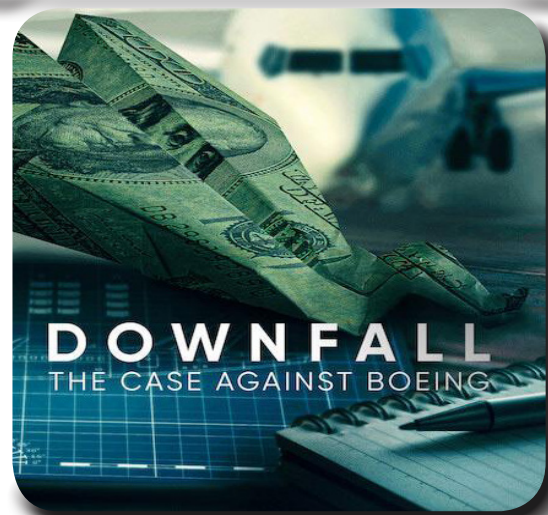
Observamos y nos felicitamos del aumento en la ocupación de todas las rutas. En esta nuestra belicosa y postulante empresa, siempre se ha escudado en lo que bajo su criterio era una baja ocupación de los autobuses para intentar cepillarse un derecho, que desde la capitalista visión de nuestros próceres, resulta en un anacronismo heredado de tiempos pretéritos, y que a día de hoy, según los amos que acuden a su trabajo en audi/bmw de renting, con plaza de aparcamiento a la sombra, dicen que no nos merecemos (por los costes).

Pues bien, ¿por qué no tomar como base los ingentes dividendos que los accionistas van a recibir, para destinar un 0,0001% de

los mismos potenciando un servicio que ahora tiene más demanda que nunca?. Podemos crear nuevas rutas descargando algunas de las existentes, creando nuevas paradas para hacer más atractivo el hecho de tomar la ruta, para que por ejemplo ir a Valdemoro o Leganés no sea como montarse en la diligencia de Ocaña, tardando menos en venir o ir a casa. Potenciar el transporte de empresa entronca con el medio ambiente (menos coches), y sería una medida real y efectiva, que además quedaría superchulo en los posters de la empresa (que en estos momentos es lo que parece importar la foto y el cartel), para por una vez poder demostrar que esta empresa toma medidas efectivas para la mejora del medio ambiente.

BENEFICIOS VS SEGURIDAD

"Investigadores revelan cómo la supuesta prioridad que Boeing otorga a los beneficios frente a la seguridad podría haber contribuido a dos catastróficos accidentes aéreos". Así reza la sinopsis del documental de Netflix "Caída en picado: El caso contra Boeing", cualquier parecido con nuestra maravillosa empresa es casualidad... Desde este sindicato recomendamos de manera encarecida que le echéis un rato de vuestro tiempo para verlo. Esta interesante cinta viene a demostrar como el aumento desproporcionado de subcontratación y la rebaja en los procesos de calidad tuvo como consecuencia los trágico accidente del 737 MAX y posterior caída económica en picado que se produjo en uno de los dos gigantes aeronáuticos.

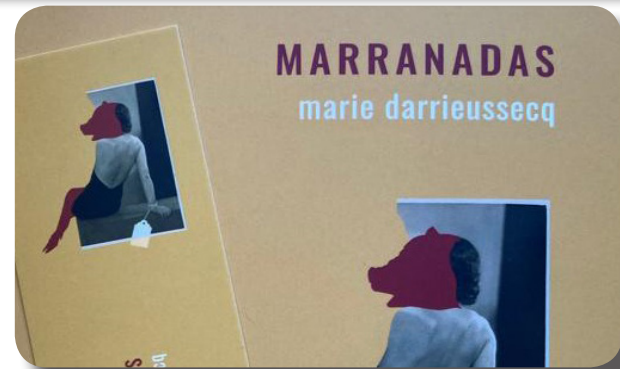


ESPECIAL 8 DE MARZO

RECOMENDACIONES DE LECTURA

En la semana de la mujer trabajadora, no podemos dejar de recomendar el brutal libro de Marie Darrieussecq que, con unas dosis de humor negro e insolencia, narra la fábula de una empleada de perfumería transformada en cerda y nos muestra la dureza sobre la mercantilización y el consumo del cuerpo femenino en un sistema capitalista cruel y violento.

Marranadas, de Tránsito Editorial.



“PLAN DE... IGUAL DA”

O mejor dicho, igual daba. Porque ahora la ley exige que las empresas tengan registrado en el BOE su Plan de Igualdad, como siempre, llegamos tarde. Y aquí la peli.... En 2013 con la firma del 4º convenio colectivo (EADS-CASA) se aprueba el único Plan de Igualdad de esta integradora, igualitaria y fraternal empresa. Plan, por cierto, más obsoleto que la discografía de Locomía, y como no, sin registrar en el BOE, hasta donde nos consta. De ahí que en el V Convenio Colectivo tuviese un artículo y una disposición dedicadas al Plan de Igualdad, a desarrollar... Por cierto, la Comisión de Igualdad no hizo mucho durante estos 8 años previos a la firma del VI convenio. Sólo hay que contar el número de actas de la comisión, se reunió menos que los Beatles tras su separación. Y en estas, mientras los Igualadores se miran el ombligo, cambia la ley y se exige el Plan de Igualdad. Entonces aparece la propuesta del VI convenio con el artículo 40 modificado. Os recomendamos la lectura de este artículo...huele a prisa, a esconder la suciedad debajo de la alfombra. Ahora se activa la Comisión de Igualdad con prisas...seguramente para tener la excusa por si algún organismo público le da por pedir dicho Plan de Igualdad, tener

la respuesta tejana de Anzar: “estamos trabajando en ello”. Y mientras tanto, la desigualdad se maquilla con órdenes oscuras de contratar o promocionar algún número de mujeres, mesas redondas el día 8 de marzo presididas por cuatro maromos, etc, etc. De conciliación, reducciones de jornada por crianza, y de cómo nos afecta a las mujeres especialmente, ya si eso hablamos otro día.

¿QUERÉIS QUE HABLEMOS DE IGUALDAD EN SALARIOS?

Muy bien. Hablemos de la proporción de mujeres frente a hombres que piden, por ejemplo, reducción de jornada por conciliación para crianza. Hablemos también de qué consecuencias tiene esa reducción de jornada. Para empezar, la carga de trabajo no se reduce en la misma proporción que la jornada, por lo que esas mismas personas que necesitan equilibrar el tiempo entre el trabajo y la crianza se ven obligadas a hacer (aún más) malabares para conseguir llegar a los objetivos. Dejaremos para otro día hablar de lo bien que pueden ser medidos esos objetivos. Pero lo consiguen ¡y los programas siguen adelante! Hablemos también de cómo, bajo la –corta- visión de LOS jefes de esas mujeres, tener una reducción de jornada implica directamente que trabajan menos, por lo que perfectamente pueden estar siempre por debajo de la media, y no estar nunca entre el TOP 45 y no tener nunca RSI. Sí, a pesar de que la norma está supuestamente pensada para que no ocurra, hay personas (mayor proporción de mujeres) que no han tenido subida de sueldo en 6 años. Si queréis, seguimos hablando, pero de manera seria. Porque además de perder dinero con la reducción de jornada, estamos perdiendo dignidad, que estamos hartas de que nos tratéis como a ignorantes.



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

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

