



# Hoja del Viernes



Sección Sindical de CGT  
AIRBUS GROUP Getafe  
16 de diciembre de 2022



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



## ¿CÓMO LO VEIS?

Pues puede parecer que la dirección está más fuerte que Conan, parece, que los paros no impactan, parece, solo parece, que este desaguado no tiene arreglo. Quizá no se ha establecido bien el calendario de paros, quizá las fechas no son las correctas, quizá no ha habido el trabajo necesario previo a una huelga o conflicto de este calado, quizá, solo quizá, no se ha tenido la suficiente voluntad de unir distintas fuerzas sindicales... ¿y ahora qué? ¿y ahora "pa" donde? A lo mejor debe acabar eso de apuntarse a una carrera que ni sabemos el premio, ni las vueltas que hay que dar, la salida a esto no puede ni debe ser un mal acuerdo. Cuidado con el gobierno y las federaciones, que la última vez nos congelaron el sueldo y nos cerraron un centro. ¿Y si paramos a pensar un poquito? Quizá podríamos recuperarnos económicamente, a lo mejor podríamos rearmarnos y conseguir unidad, replantearnos una nueva huelga, puede ser que indefinida. Lo mismo podríamos estudiar las fechas oportunas en donde se impacte a la empresa lo máximo posible... ¿Os suena a alternativa? Probablemente... Ahí te lo dejo, no te digo que me lo mejores, iguálamelo



## VA DE PALABRA

Una vez pasado el plazo, y cumplida la amenaza de la dirección sobre el mantenimiento de la propuesta, por otro lado, miserable e insuficiente, conviene aclarar de qué va esto. Este conflicto va de la palabra dada y del compromiso. Si la dirección comprometió dar lo justo, no hablamos de regateo, hablamos de revisión salarial y mantenimiento del poder adquisitivo, como siempre se ha entendido, y hablamos de posibilidades, y Airbus puede. Pudo en 2022, repartiendo dividendos y podrá en 2023, cuando vuelva a repartirlos. Ergo no quiere cumplir, lo que es gravísimo en las relaciones laborales y debemos todas y todos hacer lo que toca: obligarles. Sólo hay una fórmula: la huelga. Ahora bien, si como dice la dirección el compromiso era estudiar o analizar, el problema es en origen, es un mal acuerdo, porque no incluye revisión, y no es problema de confianza, es problema de botella medio vacía o medio llena. ¿De qué va entonces?

Sólo de justicia, la dirección incrementa beneficios ahorrando, con nuestra bajada de salario, y no es bajada encubierta, es una acción descarada. Sea cual sea la causa solo hay una conclusión, la dirección nos ha perdido el respeto, al querer imponer unas RRLL, atípicas, si ve debilidad perdemos todas. Esto va de recuperar ese respeto, y si no se avienen, habrá que recordárselo, como siempre, luchando por lo nuestro y resistiendo. No por la situación actual, que también, sino por las venideras, se debe invertir en futuro, las movilizaciones van a tener ese objetivo defendernos en el futuro y que nunca más nos pierdan el respeto, ese es el legado. Esto va de la lucha de todos y todas. Del cómo ya hablaremos.

## LA FELICIDAD ES OBLIGATORIA

Kropotkin creía descender de san Nicolas. Durante años organizó expropiaciones a grandes almacenes de juguetería para ,no sabemos si por la ventana o por la chimenea, dejar los juguetes a los niños de las familias sin recursos. Dando así ilusión en estas fechas tan sumamente hipócritas donde la felicidad es obligatoria. Recomendamos investigueis sobre esta bonita historia, os sorprenderéis de lo que cambia el cuento.

<https://www.portaloaca.com/pensamientolibertario/textos/anarquismo/una-guia-anarquista-para-la-navidad/>



## EL CONVENIO OKUPA

Cuán difícil resulta a veces distinguir uña y carne, o son uno y dúo, o uno y trino. Si no, decir cómo y por qué el sexto convenio alojando en la web corporativa de la multinacional es el de CCOO. Decía que explicar esta distopía donde lo mío es tuyo, pero lo tuyo no es mío, puede pasar por varias teorías: una, el responsable de publicar la información de convenio, no tiene quien lo lea, o quien le corrija y la caga directamente (si es así exigimos se subsane el error cuanto antes) ¿Porque no se maqueta (por ejemplo) la copia del BOE o la del convenio editado? La otra opción es un ejemplo más de connivencia entre la dupla dirección-CCOO. ¿Qué pretende la dirección usando la imagen del sindicato de la empresa? Así nos hace saber a los pobrecitos y pobrecitas mortales de esta plantilla de qué y de quien, dependen los acuerdos con esta dirección, a quien necesita y quien le garantiza la paz social, modo irónico, justo con 40 horas de huelga, a buen entendedor con pocas palabras bastan.



**VI CONVENIO COLECTIVO INTEREMPRESAS**  
AIRBUS DEFENCE AND SPACE, SAU,  
AIRBUS OPERATIONS, SL, Y  
AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA, SA  
**2020-2023**

**CCOO**  
industria  
Airbus

<https://sites.google.com/airbus.com/rincondelepleado/experiencia-de-empleado-esa-info-que-debes-conocer/yomis-emociones-y-los-que-me-rodean-pilar-humano>

## MULTAZO Y CASTIGO (SALARIAL)

Mira que el HUB está lleno de titulares e informaciones que demuestran lo tecnológica, inmaculada, gloriosa y feliz que es esta empresa. Y mira que he buscado esta mañana, pero no me ha sido fácil encontrar ninguna referencia a una noticia divulgada por la agencia EFE el jueves 24. Me gusta el titular de una web: "Airbus pagará para que la justicia cierre una investigación por corrupción"... Y en el desarrollo de la noticia, los famosos 3.600 milloncetes de pavos, resulta que al final van a ser unos cuantos más.... ¿Y no hay dinero para subirnos el salario en lo que sube la vida, o al menos, en lo que se está subiendo en otros países europeos de la empresa,

a pesar de los espectaculares resultados?. Me da la impresión que la multa por corrupción no la están pagando los responsables de la misma, sino la plantilla de España con nuestros salarios. Sería muy deseable que la empresa, en un ejercicio de transparencia, publique la lista de directivos pringados en la corrupción y las correspondientes sanciones impuestas (seguramente mucha ética y poca sanción). Y como seguramente esta información vaya contra la Ley de Protección de Datos, que al menos se publique la estadística de nacionalidades de los directivos involucrados, para así repartir el castigo salarial de forma proporcional entre los países. Me da que así, sí nos suben el IPC.

## HUELGA DE PAN Y ROSAS

Huelga textil en Massachusetts, durante el invierno de 1912. Emparejar pan y rosas, apela tanto a salarios justos como a condiciones dignas. Cuando la nieve y el frío más apretaban, se desató una huelga brutal que irá extendiéndose como la pólvora, los niveles de organización deslumbraron a propios y extraños, una movilización protagonizada principalmente por mujeres y migrantes. Se crea un comité de huelga con representación de 20 comunidades étnicas y nacionales, tanto es así que se dice que las asambleas se hacían con traductores en casi 50 idiomas. Todos los días se realizaban asambleas al final del día, donde se hacía un balance y se resolvían los pasos del día siguiente. Se organizan cocinas populares que garantizaron dos comidas diarias a miles de huelguistas y sus familias y una caja de resistencia que recibió aportes de todo el país, cuando la represión y el hambre se agudizan, se pondrá en marcha otro de los hitos de esta huelga histórica: 'El éxodo de los niños': miles de familias (de Nueva York), acogerán de forma solidaria a los hijos de las huelguistas. El comité de huelga instaló guarderías y comedores comunitarios para hijos e hijas de las obreras. Las medidas facilitaban la participación de las mujeres. Además, se realizaban reuniones solo de mujeres, ya que también es necesario combatir el machismo entre los obreros, incluso entre los activistas. La gran difusión, la firmeza de las obreras, y el miedo a que se extendiera la huelga, hizo ceder a los empresarios: aceptaron la jornada laboral reducida y el aumento de los salarios. Su victoria no se limitó a sus demandas, trastoca la idea de cómo pelear para ganar. La historia del movimiento obrero suele tener asociada la cara de un varón aguerrido, sin embargo, las mujeres agotaron días y noches peleando junto a sus compañeros. Ellas creyeron en un futuro mejor. Y lo hicieron posible.



¿Ideas, Aportaciones, Sugerencias? ¿Cita para consultas jurídicas? [cgt.getafe@airbus.com](mailto: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/](http://www.cgt.info/fesim/)

