



Sección Sindical

de CGT

AIRBUS GROUP

Getafe

24 de febrero de 2023

Telfs: 913470787 Int: 900787

913470786 Int: 900786

cgt.getafe@airbus.com

NO A LA REFORMA DEL CÓDIGO PENAL
¡ABAJO LAS LEYES REPRESIVAS!

25F 19H
JACINTO BENAVENTE



BENEFICIOS, OPINIONES Y DEBATE.

Hace más de una semana conocimos el nuevo récord de beneficios en 2022 para Airbus: 4247 millones de euros, un 1% más que el año anterior. También hemos conocido las subidas salariales del CEO y del consejo de administración de Airbus, todas ellas por encima del 10%. Además, sabemos que la cartera de pedidos sigue aumentando y que la previsión de entregas para este año será aún mayor. Prueba de ello es que tanto en la S19 del A350, en el HTP de la S19, en el mamparo del A350, en el A330....en todos estos programas vamos con retraso en las entregas, y ya se están solicitando prolongaciones de jornada para llegar a las 720 entregas previstas, al igual que las prolongaciones que se viene haciendo en la división de DEFENSA desde hace varias semanas. Sin embargo, nuestra revisión salarial se está haciendo de rogar, y no sabemos dónde se quedó la no colaboración. Deseamos que dicha revisión esté en consonancia con los resultados de la compañía, puesto que han sido las plantillas las que han hecho posible dichos resultados. En cualquier caso, la revisión salarial que se acuerde, siempre será OPINABLE Y DEBATIBLE por mucho que el comité de huelga se empeñe en decirnos que no (pocas cosas en la vida no son opinables). Sólo faltaba que a la gente se le pidiera que hiciesen huelga pero, una vez alcanzado el acuerdo QUE AFECTA A TODA LA PLANTILLA, no se tenga en cuenta su opinión.



VAMOS COMO COBETES

Ahora que están calentitos los resultados económicos de Airbus, y en un análisis rápido de consecuencias, hay una que destaca sobre todas: los beneficios de defensa y espacio se han mermado con respecto al año pasado porque el mercado de lanzadores europeos es un desastre. Por partes: en diciembre un cohete (VV22) fracasó en su misión (Pleiades Neo 5 y 6), y se pierden dos satélites con los que Airbus intentaba consolidar el negocio de la observación espacial. Me viene a la cabeza el VV15 y como Emiratos se quedó sin el "Falcon Eyes1", que aseguró por 367 M€, y el VV17 con el que España perdió el "Ingenio" y con ello 200 M€ (no asegurado) y las críticas que sobre ello se hicieron desde todos los frentes. Pregunto de verdad: ¿AIRBUS desde su experiencia y trayectoria de los cohetes Vega no aseguró la carga?. Es mejor decir a los cuatro vientos que los beneficios de Defensa y Espacio serán los paganinis, luego decís que por qué pedimos cobrar todos por igual la dichosa paguita.



¿ESTO LO FIRMÓ AYUSO? ¿O LOS SINDICATOS?

Castigo o penalización sobre las pagas de beneficios y objetivos en caso de haber tenido el descaro de darte de baja.
Objetivos: cada día no trabajado se abonará al 70% desde el primer día en la paga. Quedará exento en caso de accidente o enfermedad laboral, maternidad y paternidad.
Beneficios: en caso de no haber trabajado un mínimo de 90 días, no hay derecho a cobro, nones, nasti de plasti. A partir del día 60, cada día de baja se prorrateará (nadie se va de rositas). Quedarán exentos de prorrateo los casos de baja inferior a 60 días, enfermedad o accidente laboral, maternidad y paternidad.
Como no es suficiente suerte tener un accidente o ser propietario/a de una enfermedad potente, ya vino la parte social al completo, menos CGT, y firmaron este premio para regocijo de la empresa.



MARUOBJETIVOS

Se dice, se cuenta, se rumorea... que en oficinas la dirección quiere "calibrar" los objetivos individuales al 100% y en taller al 95%. Esto, hasta donde llega mi comprensión lectora, va en contra de lo acordado en la página 30 de 40 de la PG-121C, donde se indica que la media debe ser 105%. Se dice, se cuenta, se rumorea, que es para compensar los "malos resultados de la empresa en 2022" en la parte colectiva de los objetivos. En la página 31 de la PG indica que los parámetros a evaluar son 50% EBIT y 50% FCF (letras que suenan a chino, y con números se entienden mejor). Aunque en los últimos años la selección y porcentaje de parámetros han variado para les señorit@s feudales, en PG se consideran explícitamente estos dos parámetros, y la PG no se ha actualizado desde 2017. Ojo, ambos parámetros con mejores resultados en 2022 respecto los objetivos, que eran de por si ambiciosos (EBIT ajustado objetivo 5.500M€, real 5.627 M€; FCF objetivo 3.500M€, real 4.680M€). O de otro modo, que en la parte colectiva de objetivos tampoco se pueden justificar recortes. Años anteriores se ha solicitado la información para auditar si se cumple la PG (sospechamos que no)... Información que a día de hoy la Dirección no ha proporcionado, y por tanto no se puede evaluar ni judicializar. Se dice, se cuenta, se rumorea, que entre unos cabreos y otros, este año hay áreas (unidad en la que se realiza la estadística de calibración) en la que l@s compañer@s, casi al completo, están dispuestas a compartir la información de su porcentaje individual para evaluar si se cumple la PG...



EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR RETRASO EN EL PAGO DEL SALARIO

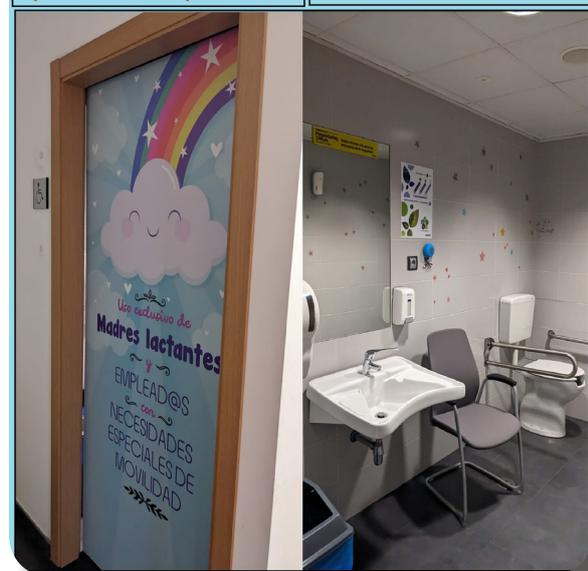
La reciente sentencia de la Sala de lo Social del TS de 10 de enero del 2023, ha resuelto que es posible extinguir el contrato de trabajo a iniciativa del trabajador por retrasos en el pago del salario. Ha considerado que el pago con un retraso de 10,5 días mensual durante doce meses, da lugar a la extinción por incumplimiento grave del empresario. Debes saber que una vez declarada la extinción por parte del tribunal por el citado incumplimiento, da lugar a percibir una indemnización igual que para un despido improcedente, con su correspondiente derecho a desempleo. ¿El jefe o empresario te paga el salario más tarde de 10,5 días en un período de 12 meses? Pues ya sabes que es posible reclamar la extinción indemnizada del contrato a iniciativa tuya.

¿SALA DE LACTANCIA?

Mr. Faury en su visita a España, bueno a Getafe, bueno a comercial de Getafe, decía que uno de los objetivos por la igualdad de Airbus iba a ser potenciar el número de compañeras en la empresa. Cada vez que oigo ese tipo de compromisos, siempre me pregunto cuan de amable y de atractivo se presenta ser mujer trabajadora en esta empresa, aproximadamente el 25% de la plantilla en Getafe. Serlo y parecerlo, decía mi abuela. Veamos un ejemplo de lo cerca que se está de las apariencias. Imagínense que están afectad@s por alguna reducción de la movilidad, le informan que afortunadamente en la factoría existen WC adaptados, en una primera planta, pero no abundare en detalles. Hete aquí y nada más enfilar la puerta es saludado por una puerta decorada con nubes, arcoíris y unicornios. La abre y, oh la la, continúa la visión como si de una habitación de guardería, al que acompaña una silla, de mal asiento y un altavoz, y ya. Bienvenido a una sala de lactancia compartida con WC adaptado. ¿Qué no te lo crees? Le diremos a la dirección que en la celebración del centenario haga visita guiada para las autoridades invitadas a la primera planta del A7.

Quando lo pides
por AliExpress

Quando llega a
tu casa



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

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

