



CONTRATACIONES A PORRILLO

En la actualidad asistimos a despidos en masa de personas por parte de las empresas tecnológicas. Se justifican en una contratación excesiva durante la pandemia, atribuida a un gran crecimiento del uso de redes. En realidad hay otros motivos que justifican mejor el porqué de este "exceso". A lo mejor os suena este comentario: ex trabajadores de Meta han contado que cuando los contrataron no había nada que hacer y pasaban el tiempo pidiendo tareas. Parece que el objetivo que perseguía la empresa, no era otro que quitar del mercado laboral el talento a la competencia en época de bonanza económica. Va otra teoría, para explicar la supercontratación: tener más poder en la empresa. En ausencia de limitaciones en la contratación, contratas a alguien, y lo primero que quiere esa persona, es contratar a más personas. La razón: "cuanta más gente dependa de ti, mayor será tu prestigio, mayor tu poder en la organización". Si eres directivo, quieres ser alto directivo, si eres alto directivo, quieres llegar a director general, y en esta vorágine se contrata con sinrazón. Y la última y no menos importante, si no llega a director queda el currículum. Si se le cortan las alas en la empresa, a la hora de buscar un nuevo empleo puede mostrarse más valioso de cara a una nueva empresa bajo la premisa de "yo dirigía un equipo de 100 personas". Nombres, quiero nombres.



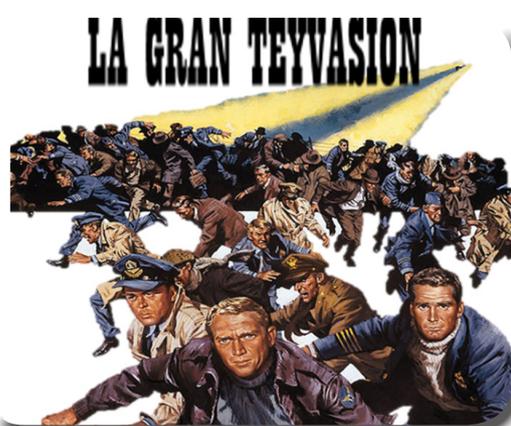
RECUERDO DE AIRBUS

La HV te recuerda que tal día como hoy, hace 4 años, la dirección informaba del resultado de las elecciones sindicales, celebradas el 13 de junio de 2019. El 67% de la plantilla ejerció su derecho a decidir la composición de los comités de empresa. Esta efeméride no tendría más importancia si ya se hubieran celebrado las elecciones, cosa que como todo el mundo sabe, no ha pasado. Os preguntaráis por qué junio de 2023 es diferente a junio 2019. Las causas son variopintas, y que mejor forma que usar frases tópicas para que en vuestro fuero interno las asociéis con su autor: unos piensan que el tiempo cura las heridas; otras que como han acabado las clases de la chavalería es un momento inadecuado. Hay quien asegura que hay que dejar a la gente que gaste las vacaciones pendientes del año pasado; los más atrevidos lo hacen porque vendrán tiempos mejores; los astutos manifiestan que primero hay que llenar la cartera de la gente, pensando que así se recrimina menos y para terminar, los profesionales, que llevan a la gente donde quieren, cuando quieren y como quieren, y lo peor sin que se den cuenta, aprovechando el descrédito por un lado y el pasotismo por otro. Y funciona. Ya ves que si funciona.



LA GRAN TEYVASIÓN

Evasión, fuga de cerebros, más vale trepa en mano que talento volando... Señores Banda-rras, quizá sean ustedes conscientes de las cyber-encuestas que se están enviando a los esbirros españistanís de TEY que intentan escapar, preguntando por la motivación de su ignominiosa traición, tratando de entender y frenar esta gran evasión que ocurre en su protectorado... Y sí, la gente que está debajo de ustedes huye. Pero lo grave no es que huya, lo grave es que no sepáis el motivo. No deberíais tratar a trabajadores presuntamente competentes como limones a los que exprimir, y exigirles todo y más, generalmente a base de mentiras, amenazas veladas y látigo virtual, para darles nada y menos a cambio, entre otras cosas porque la PG que debería servir para motivar no os deja recompensar los esfuerzos en la misma medida de los sacrificios que exigís. Si yo fuese el amito Romenagüer me preguntaría seriamente quienes pastorean mis ovejitas en Esñapa. Quizá para retener el talento haya que pensar primero en que el talento lo gestione gente preparada y con herramientas que sirvan para motivarlo y cuidarlo. El látigo no parece la mejor, por mucha sonrisa motivacional y correctos modales según el código de conducta que tenga el que lo sostiene. Ni que decir tiene que NO se cumplan las Golden Rules de contratación está evitando que la gran evasión sea todavía más masiva, pero esto no es algo de lo que sentirse orgulloso precisamente.



HYBRID WORKING: LA SOLUCIÓN ¿PERFECTA?

Las diferentes condiciones salariales consecuencia de los distintos acuerdos firmados en los últimos 12 años de convenios ya han dado como resultado un salario por persona. Ahora, hablar de un mismo salario para un mismo trabajo es anatema o comunisssssmo, porque cada una somos únicas y nadie trabaja igual que yo. Con la implantación del hybrid working (o Activity Based Working), también tendremos una actividad laboral por persona. Así, todo lo que no hacía falta para trabajar a distancia –eso que, siendo voluntario, solo te permiten si a tu jefe le da un poco igual no ver a sus esbirros alrededor-, pasa a ser necesario si abrazas el Hybrid Working. Lo mismo que antes para conseguir trabajar en remoto no tenías ningún material por parte de la empresa –¿para qué lo quieres si vas a estar tan a gusto en tu casa? y jurabas por tu vida que cumples con las normas de salud laboral en tu despacho?; de repente, si eres un elegido para trabajar en HW, la empresa no tiene ninguna dificultad en proveerte: pantalla, dock station, auriculares, cargador, teclado y ratón x 2 -uno para casa y otro aquí-. Y no te dan silla, porque no te cabe en la microtaquilla. Porque, eso sí, las taquillas son pequeñas; pequeñas de tener que guardar el mini-teclado en diagonal. Pequeñas como de “no guardes aquí muchas cosas, que como no vas a coincidir mucho con la misma gente, nadie te echará de menos cuando te hayamos cambiado por otr@, y habrá poco que limpiar”. Eso sí, todas contentas, que todos los estudios, realizados por Business Schools, dicen que el Hybrid Working, que sin embargo NO es trabajar desde tu casa, es bueno para todas y que todo el mundo está feliz. Ojalá sea verdad.



¿QUÉ ES EL PLAN DE IGUALDAD?

Los planes de igualdad se empezaron a hacer obligatorios en 2007, a raíz de la aprobación de una ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Según esta ley, el plan de igualdad tiene que contener un conjunto ordenado de medidas evaluables adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En Airbus, hasta 2011 no se elaboró ningún plan de igualdad, y el que se realizó sólo sirvió para “cumplir” con la ley doce años después... Pero fue sólo para cubrir el expediente, ya que no se realizó un seguimiento de medidas ni se volvió a actualizar a los cuatro años. Ha sido ahora, ocho años después otra vez, cuando se ha



elaborado y negociado de forma seria y con un compromiso real de seguimiento, ya que la última actualización de la normativa, en 2020 (hace tres años), requiere hacerlo público y ser revisado por la autoridad competente. El plan de igualdad que CGT también ha firmado no es el mejor plan, hay muchas cosas que mejorar, y la empresa no ha querido poner mucho presupuesto para llevarlo a cabo, pero entendemos que es un primer paso dado en serio en este tema tan importante para todas.

PARED DE HORMIGÓN

Utilizamos la palabra “discapacidad” para designar a un único colectivo de personas sin caer en la cuenta de que ese colectivo es tan diverso como el resto de la sociedad. Las mujeres con discapacidad son un grupo muy heterogéneo que requiere respuestas y soluciones distintas para cada situación individual. Hablar de “Techo de Cristal” es hablar de las barreras invisibles, aquí el techo no es de cristal, es una pared de hormigón armado, al no poder avanzar ni siquiera en horizontal en el mundo laboral y ello conlleva por tanto una doble discriminación: Según los datos del INE, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad fue siete puntos superior a la de la población sin discapacidad. A este escenario se suma que el salario de las mujeres con discapacidad supone unos 3.000 € anuales menos que los hombres, y si comparamos respecto al de las personas sin discapacidad, la diferencia se eleva hasta los 5.532 € anuales. Igualdad efectiva como solución: que toda la sociedad tome conciencia de la situación de las mujeres con discapacidad y que se ponga freno a los estereotipos que tanto daño hacen. ¿Cómo? Mediante imágenes positivas, fomentando la aceptación social, la participación, el respeto y la tolerancia, y poniendo en valor la diversidad humana. Y es que las mujeres con discapacidad tienen derecho a todo y en las mismas condiciones que el resto de personas.



¿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/