

# BOCASA

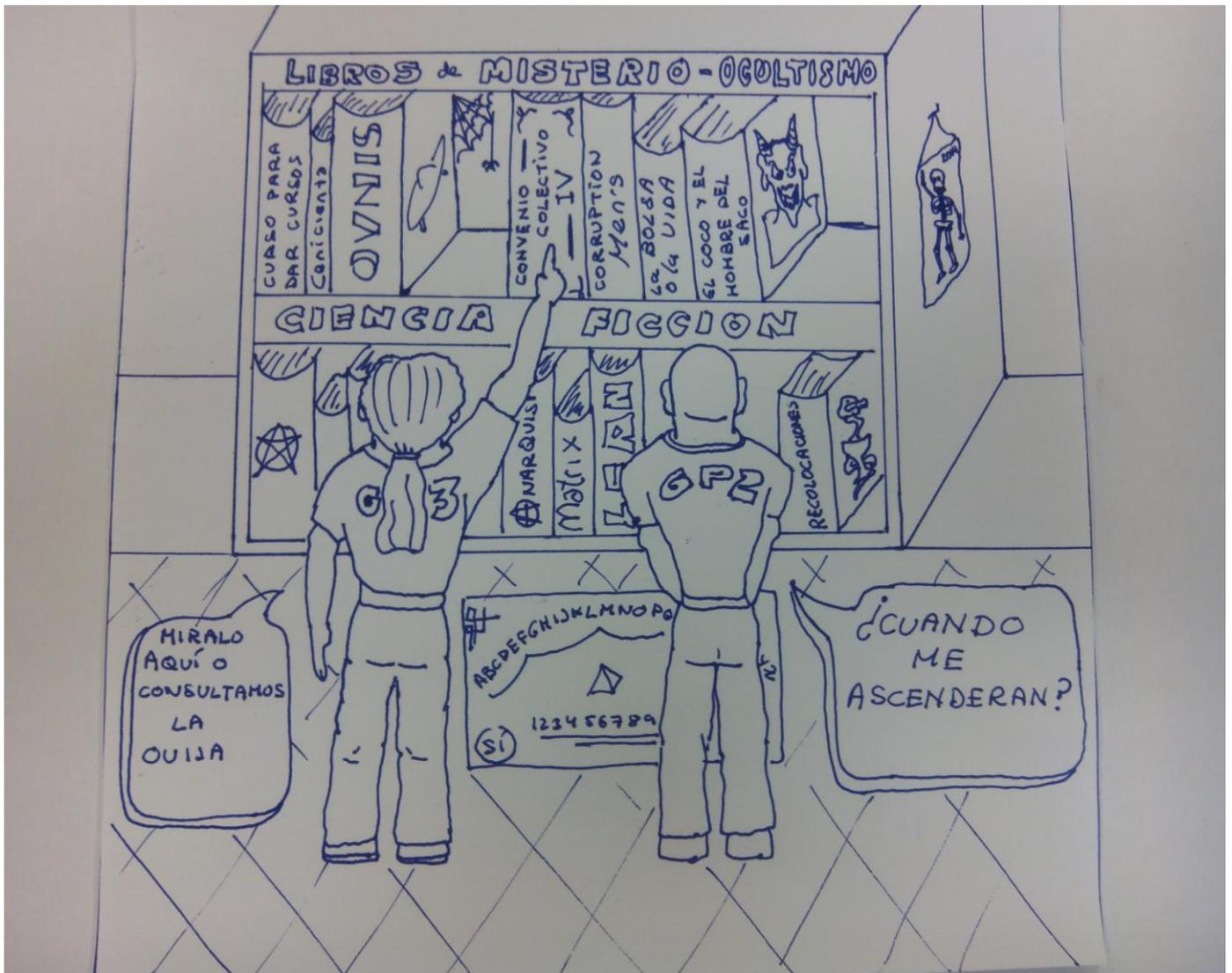
Boletín Obrero de CASA

Bocasa es una publicación de la Sección Sindical de CGT CASA-Tablada



Nº 135 SEPT 2014  
4ª época

## EDITORIAL



La pasividad y complicidad de los sindicatos firmantes en el proceso de reestructuración no deja lugar a dudas, llevan varios meses mareando la perdiz y ganando tiempo con la excusa de no recibir la información apropiada para dar un sí quiero definitivo, pues el visto bueno en los consejos de dirección ya está más que dado. **De hecho la dirección está implementando la**

reestructuración mientras los trabajadores de Airbus, representados en el comité interempresas, **esperamos que se implementen medidas para poder irnos o jubilarnos con más dinerito o para salir por patas de esta empresa con la saca lo más llena posible –esa es la motivación–**, viendo algunos con buenos ojos la repugnante concordancia entre estos sindicatos

## **LIBRE EXPRESION, LIBRE PENSAMIENTO**

corporativos y la dirección para imponer a los nuevos trabajadores de Airbus condiciones precarias con las que someten a las nuevas plantillas a la temporalidad y bajada de salarios a través de bolsas de trabajo y ETT's.

Pero, muchos se preguntan el porqué de esta reestructuración, el porqué de esta bajada del número de trabajadores y de la calidad del empleo de Airbus. Muchos se preguntan también el porqué este ingente y desmesurado aumento de beneficios no redunde en beneficio real de las condiciones generales de todos los trabajadores de Airbus.

Algunos dirán que están recibiendo más dinerito que nunca, pero si analizamos fríamente todo lo que acontece, veremos cómo se está produciendo un cambio no sólo cultural sino también en las condiciones de trabajo de tod@s y en la calidad del empleo de las nuevas incorporaciones.

A partir de ahora, será más difícil ver trabajadores estables con contratos indefinidos, puesto que la reestructuración no es otra cosa que un movimiento usurpador que se anexiona empresas del entorno pero sin incrementar la plantilla total indefinida de Airbus en el estado español.

Para que se entienda esto último no sólo hay que fijarse en la apropiación de la marca blanca Aestis, sino también en la anexión de Eurocopter, la cual, afectada también por la reestructuración, va a perder puestos de trabajo indefinidos, para adecuarse a la nueva estructura de Airbus en España. Además de esto, nosotros, la antigua EADS en el estado español también vamos a ver mermada nuestras plantillas en unas 600 personas. Con lo

que la manida frase de comunicados pasados donde se ponía como baluarte de los planes de empleo el mantenimiento de las plantillas a una fecha determinada también salta por los aires. Es más importante para nuestros ínclitos representantes, el clientelismo, los comités europeos y pertenecer a los consejos de administración y dirección de Airbus que velar por los derechos y condiciones de los trabajadores.

***“NO SE PUEDE DEFENDER LA CLASE TRABAJADORA DESDE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE LAS GRANDES CORPORACIONES, HAY QUE DECIDIR ENTRE LOS DERECHOS GENERALES DE LOS TRABAJADORES O LOS PARTICULARES DE LAS PATRONALES.”***

Nuestros insignes sindicalistas del consejo de dirección de Airbus, aún piensan que lo que es bueno para la dirección es bueno para los trabajadores de la empresa: Léase Lean, salario vinculado a productividad, aumento injustificado de la productividad, bolsas de empleo, ETT's, subcontratación in situ, subcontratación descontrolada y externalización de áreas productivas. Son tantos los ejemplos pasados de actuaciones empresariales con el visto bueno de los sindicatos de concertación que se nos pone los vellos de punta nada más pensar en un futuro tan halagüeño en esta nuestra querida y defendida empresa.

Después del horizonte del 2016 también tendremos a Crisa dentro de la estructura de Airbus Group, de hecho ya la tenemos de facto, pero aún no ha incidido en un ajuste o reestructuración, pero incidirá a

partir del V convenio, de hecho **se prevé, según nuestro ínclito Domingo Ureña, que nuestra plantilla disminuya en más de 1000 personas en 2017 con respecto a la que teníamos a 31 de diciembre de 2013, cantidad de personal despedido de la antigua EADS que estimamos superará incluso al número de trabajadores tras la incorporación de las plantillas de las dos empresas que hemos nombrado anteriormente: CRISA y EUROCOPTER.** Es decir, como casi siempre, **nuestro querido consejo de dirección (formado por dirección y sindicatos) convierte hechos que debían alegrarnos a todos (incorporación de empresas) en un hecho de interés puramente financiero que sólo beneficia a los especuladores que hacen su agosto con esta empresa. Más beneficios para ellos, mayores maleficios para los trabajador@s.**

Así pues **de los garantes y apoyantes sólo cabe esperar la complacencia y quizá alguna pose teatral para manifestar que no se puede hacer nada más que aceptar esta reestructuración,** es decir que no se puede más que consentir esta farsa, una estrategia que supone un chantaje y extorsión realizada a base de conformar a los ya cansados trabajadores del grupo con medidas paliativas, mientras se penaliza el futuro de las nuevas incorporaciones, aceptando como normal las diferentes escalas salariales de tod@s y las diferentes condiciones sociales de nuestros jóvenes.

En conclusión, lo que es bueno para el gobierno y sus patronales, la reforma laboral, es bueno para las patronales sindicales, que han visto en este cambio de ciclo laboral, otro negocio al que apuntarse, una segunda transición, otros

30 años para recuperar el camino perdido.

Eres fraudulento, fraude en la formación, contención salarial, acuerdos de concertación y económicos para beneficio de las patronales y aumentos de la edad de jubilación, no son más que ejemplos para potenciar el gran negocio neoliberal y capitalista en base a un corporativismo pirata que centra sus prerrogativas en el negocio corrupto, la connivencia y la complacencia.

Nuestra empresa no va a ser una excepción, sólo hace falta la pasividad y conformismo de los que formamos parte de las plantillas, cambiando beneficios individuales de unos pocos por los derechos de la mayoría. **Con todo lo anterior seguro que podemos devaluar aún más nuestras condiciones actuales y futuras,** haciendo sucumbir nuestra Isla aeronáutica a los ataques de los tsunamis capitalistas neoliberales.



### **SOBRE EL MALESTAR CRÓNICO EN AIRBUS**

*Por Miguel Ángel Calderón González*

Que esta empresa ha ido cambiando de manera substancial, al menos durante los últimos veinte años, a una velocidad cada más rápida, es algo que no se puede poner en duda. En ese proceso vertiginoso de cambio han influido múltiples factores, difíciles de clasificar y analizar, pero que han sido determinantes para el devenir exitoso del negocio. Dicho esto, uno de los aspectos que más sorprende es por qué en una compañía multinacional como ésta, sometida a la mejora y al cambio continuos, con unas perspectivas de negocio inmejorables y con un marcado carácter ético en su manera de proceder con

## **LIBRE EXPRESION, LIBRE PENSAMIENTO**

los empleados, existe un descontento tan extendido entre los mismos.

Al menos durante las dos últimas décadas, la empresa ha desarrollado e implementado una serie de transformaciones, no sólo a nivel de negocio, también de responsabilidad social e imagen, que han ido perfilando lo que todos hoy conocemos, una empresa moderna, puntera y responsable. Tales cambios han ido sucediéndose uno tras otro, desde la incorporación de las nuevas tecnologías al proceso productivo, pasando por la modernización de las instalaciones y los programas, la adaptación al trabajo diario de los avances en I+D, la elaboración de códigos éticos, el cumplimiento y control de las medidas en Salud Laboral, la asunción de nuevas filosofías productivas o de nuevas maneras de entender las relaciones entre los miembros de la empresa...

*La reestructuración de Airbus Group (5800 despidos) no es más que hacer efectiva la reforma laboral (europea) dentro de nuestra empresa, potenciando la precariedad a través del empleo temporal y subcontratado, transformando, en otra vuelta de tuerca, empleo de calidad de nuestros centros en empleo precario.*

**SI UTILIZAN (TU) DINERO  
PARA PRECARIZAR EL EMPLEO  
TU NO GANAS**

Pero, aun así, continúan sin respuesta cuestiones que son una constante y que forman ya parte del imaginario colectivo de la empresa: ¿por qué existe un grado de insatisfacción tan elevado entre los empleados en general?, ¿qué provoca esa brecha tan marcada entre los *blue collars* y el resto de trabajadores?, o ¿por qué, si la gran mayoría de los que trabajan en esta empresa se sienten orgullosos de ello, están tan desmotivados?

Sirva como ejemplo algo bastante común y que sucede con las nuevas incorporaciones, donde tenemos a personas jóvenes que se unen a la empresa con gran ilusión, pero que no tardan demasiado tiempo en contaminarse de ese malestar endémico que nos aflige.

Los gestores de la compañía, conscientes de esta realidad, han llevado a cabo medidas en los últimos tiempos para tratar de poner remedio a un asunto que preocupa a todos. En este sentido, encuestas como las de Gallup, eventos de motivación y participación, planes de comunicación organizacional orientados a informar y comprometer a los empleados, campañas de *benchmarking*... se han venido sucediendo sin, al parecer, demasiada efectividad sobre las mentalidades.

Parece compleja la tarea, por tanto, de analizar las causas de este, cuando menos, paradójico fenómeno, en una compañía donde tanto las iniciativas empresariales, como el activismo sindical (unidos ambos al prestigio que concede un tipo de actividad bastante valorada socialmente desde el punto de vista profesional) han reportado al común de los empleados un nivel de bienestar real y simbólico aceptable, por encima en muchos casos de gremios de similar actividad profesional.

Sin duda, cada empleado posee sus propias explicaciones o justificaciones sobre este fenómeno del desencanto, emanadas de la experiencia personal. Así, atendiendo a las diversas opiniones que circulan por el entorno de trabajo, son muchas las posibles causas que se escuchan a diario para explicar ese “malestar crónico” que padecemos, a saber: los prejuicios culturales sobre el trabajo físico; el derroche o abuso del procomún que percibimos continuamente; la desmotivación por falta de reconocimiento en un tipo de trabajo donde la implicación, pericia y experiencia personal son fundamentales; la desconsideración existente entre grupos de trabajo, departamentos, centros de trabajo...;

la falta de liderazgo y de información; la usual valoración de *habilidades extraprofesionales* (que nada tienen que ver con la calidad profesional) en los promocionables; la falta de interés por nuevas maneras de trabajar o proceder que rompen con los métodos tradicionales; la desconfianza que generan las instancias de poder o algunos de sus actos; los privilegios extraoficiales que parecen disfrutar arbitrariamente algunos miembros de la empresa; la falta de puesta en valor del conocimiento y los méritos individuales; el abandono por dejadez u olvido de iniciativas productivas que prometían ser altamente rentables...

De cualquier manera, no es cuestión baladí la que aquí se plantea y, por ello, debería ser motivo de tratamiento y análisis por parte de la gerencia de cualquier organización que pretenda seguir creciendo. Las organizaciones del siglo XXI están obligadas a invertir en estrategias para lograr los llamados activos intangibles, bienes más allá de los puramente económicos, que producen beneficios no cuantificables físicamente pero igualmente vitales para la salud del negocio. Entre dichos intangibles se encuentra, obviamente, el bienestar en el entorno de trabajo.

Concluyendo, una estrategia eficaz para mejorar la situación que padecemos no debería solamente poner en marcha soluciones que faciliten la motivación, implicación o participación de los empleados, sino que debería empezar considerando las causas, analizando y reflexionando en profundidad sobre éstas (teniendo presentes motivos históricos, culturales o específicos de cada zona) y tratando de descifrar por qué provocan esa sensación generalizada de malestar, que arrastramos desde hace tantos años, en el capital humano de la empresa. Quizás, el verdadero cambio cultural que haya que acometer de aquí en adelante deba empezar por ahí.



## **ABENGOA: EMPRENDIMIENTO Y ESCLAVISMO**

*Análisis a partir de un artículo extraído del periódico Diagonal*

Abengoa supone un modelo estratégico industrial que se va acercando a pasos agigantados a lo que muchos empresarios Andaluces quieren, un sistema que condena al trabajador al puro esclavismo, una empresa que en año 2012 tuvo una ganancia neta de 257 millones de euros, habiendo recibido para ello gran cantidad de dinero público en forma de subvenciones de la junta de Andalucía y del gobierno central, desde hace unos años esta empresa pertenece a una de las más pujante del IBEX 35, pues la forma de pagárselo a sus trabajadores/as es que el pasado mes de marzo les aplica un ERTE a 70 trabajadores/as precedido por otro anterior a finales de 2012 que afectó a 30 trabajadores/as de un total de 500; la medida tomada con el consentimiento del comité de empresa, del que CCOO forma parte, se intuye que serán familiares o amigos de Benjumea los representantes de los trabajadores, como ocurre en multitud de empresas de nuestro entorno, un ejemplo similar de comité modélico para el recuerdo es el del comité de Dhul perteneciente a Nueva Rumasa y su anuncio piña. Nuestros ínclitos firmantes no se alejan de esta idílica imagen de marca.

La empresa está viviendo un proceso de deslocalización acelerado, cerrando diferentes factorías dentro de España para llevárselos a otros países, en algunos casos con ERES; en

## LIBRE EXPRESION, LIBRE PENSAMIENTO

otros “movilidad exterior”. El desplazamiento se produce a otros estados como China, avisando con menos de una semana de antelación. La única opción para ellos es aceptar las condiciones de expatriación o marcharse de la empresa, renunciando a cualquier tipo de prestación, despido o indemnización. Los becarios relatan las condiciones de explotación a los que son sometidos, tienen un contrato de 28 horas semanales, pero la realidad es distinta: “cuando te contratan no te dicen nada, pero cuando empiezas a trabajar en las oficinas te comienzan a presionar diciéndote que si quieres que te renueven no deberías salir a las cinco como dice tu contrato, que por tu bien no deberías de salir antes de las siete y media”. Y de hecho ocurre de este modo, hay un contrato no escrito en que todos los becarios, sin excepción, trabajan de 8:30 a 19.30 diariamente. Varias horas más de lo que lo hacen los trabajadores/as que tienen un contrato laboral con la empresa, aunque tampoco estos se escapan de las prácticas abusivas. Abengoa impone a sus trabajadores/as realizar horas extras sin remunerar por una especie de obsesión de los altos cargos cortijeros por demostrar que en Andalucía el nivel de rendimiento es alto, donde el tiempo de trabajo es igual a productividad.

La denominación que se le da a la factoría de Sevilla de Abengoa por sus propios trabajadores es **Palmatraz**, por las férreas medidas de control a las que se someten a los mismos. El sistema de gestión que tienen implantado cuantifica todos los ámbitos de la vida de un trabajador/ra durante la jornada laboral: la tarjeta que fichan al entrar y salir es la misma que están obligados a utilizar para pagar la comida y compartir los productos de las máquinas de vending de las instalaciones, no pueden consumir nada de fuera. Los trabajadores/as aseguran que cuando no van y no pagan el menú del comedor varios días consecutivos salta una alerta en el sistema de

control y automáticamente el departamento de recursos humanos le pide explicaciones al respecto.

Entre la plantilla existe una idea fáctica de imposibilidad de sindicación de otros sindicatos presentes, ya que, como argumentan los empleados nadie te lo prohíbe, pero está mal visto y te pueden echar.

Hacia este modelo de empresa vamos abocados, emprendedores que son verdaderos piratas que toman a las personas como esclavos condenados a Galeras.



*La reestructuración que nos transforma en Airbus Group, trastorna y preocupa, pues se ve claramente cómo una empresa con beneficios pretende también aplicar medidas para devaluar las condiciones sociales y laborales de sus plantillas en aras de una rentabilidad egoísta y desmedida. No sólo es una prioridad la necesidad del mantenimiento de los centros, tal como postulaba CGT, sino también el número de trabajadores que conformamos los centros de trabajo.*

**SI UTILIZAN (TU) DINERO  
PARA DIVIDIRNOS Y MERMARNOS  
TU NO GANAS**



**ENTRE PIRATAS, PAPANATAS Y  
PILLOS ANDA EL JUEGO**

*Por el pirata que no tiene cacho ni pata de palo*

Las noticias recientes nos muestran cuatro presuntos delitos por el fraude en los cursos de formación: falsedad documental, fraude de subvenciones, apropiación indebida y delito contra la administración. Con esta mochila salió el ex consejero de hacienda Angel Ojeda de la declaración ante el juez, con su sonrisa

de corsario, libertad sin fianza graznaba una y otra vez, como una modelo de la pasarela Cibeles pero con un montante económico sólo en el 2009, de más de 33 millones de euros, ni el gran “pirata” Botín mayor del reino de Castilla, se pudiera imaginar los succulentos tesoros que abrigan las costas Andaluzas bajo el mantel salado de la junta de Andalucía del Mar Mediterráneo.



La palabra *pirates* surge en el siglo IV a.c. para designar a los bandidos que saqueaban costas y barcos en el Mediterráneo. El origen de este término está en el verbo *peireo* que significa arriesgarse, emprender una acción **“cuando uno se dedica a robar tiene que vender lo que consigue, de hecho la palabra empresario procede de la misma raíz”**. Cicerón en su obra la república recoge un dialogo entre Alejandro magno y un pirata **“tú me llamas a mi pirata porque saqueo el mar con un barco y a ti, que lo haces con cientos de ellos, te llaman conquistador”**. Una cuestión de perspectiva. Podría ser un consuelo que fuera una gota en el océano pero el modelo se repite, con la fortuna, por ejemplo del antiguo “pirata” y *capitán del Fortuna*, también incluimos en nómina al honorable Jordi Puyol y familia con más de 3.500 millones de euros defraudados, así como recientemente los 127 kilos de cocaína, a bordo del buque insignia –nunca mejor dicho- “escuela ahora de piratas” Juan Sebastian Elcano. Todo nos da un atisbo de la podredumbre de nuestra sociedad y una pestilencia que no es ajena en nuestra empresa y sector.

Entre 2012 y 2013 la facturación creció un 15% en Airbus Group mientras el empleo precario y de baja calidad no superó su crecimiento un tercio de la facturación, se traduce en un binomio del que al individuo como trabajador se le anula, se le destruye como colectivo de clase, desapareciendo las normas laborales y vitales a cambio de aumentar los beneficios de “los piratas emprendedores”.

Mención aparte tiene lo de la reestructuración = despidos que según “los zampantes” no tienen una decisión todavía después de 6 meses de viajes en ave, hotel, yantar, pero sí tiene claro el calendario de las reuniones y de las elecciones sindicales para moldear el proyecto industrial basado en una plantilla sumisa, joven y embargada, no sólo por las hipotecas sino también por las homologaciones, cursos presuntamente corruptos, y varios; mientras los más maduros escuchan los cantos de sirenas de bajas voluntarias sic y no traumáticas con pérdidas atenuadas de su salario individual, a ver si lo de la sinergias significa también que puede resultar apropiado pedir el mismo esfuerzo a la **DIRECCIÓN Y QUE SI NO HAY BENEFICIOS SUPERIORES** al 15% anuales para esta empresa no es un quebranto global. Tampoco es de extrañar que se intente recuperar para la piratería a todo el personal y para eso se potencie un concurso hipócrita y cínico para controlar, vigilar y potenciar el presentismo, para que esta “*nave pirata y emprendedora*” no pierda su rumbo marcial ni a sus comprometidos trabajadores de galeras.



# CORRUPCIÓN

Súmate al **NO**

Curioso que en un concurso de Absentismo de Tablada se prime de los seis premios con tres a un Subdirector, por lo que se induce que o la calidad de sus trabajos era manifiesta o no participó casi nadie en esta mamarrachada o, imaginando una situación de ficción, se había declarado en un consejo de dirección una extrema necesidad, que en estas vacaciones no tenía para chuches el compañero, al que nuestro bonachón y paternalista, el que más manda, le comentó “no te preocupes esto te lo apañó **parati no parami** y el año que viene pal otro subdirector, que no os falte de ná, como a los otros subdirectores de facto, los que ahora manejan toa la formación”. A lo que también añadió nuestro personaje de ficción con aire prepotente *como gran Corsario Español*. “En la piratería como en el emprendimiento to vale, lo reciclamos too, lo vendemos too, a too el mundo, hasta los de eulen, Kuehne & nagel, sacyr, idemo, momcobra, DGH, Ramos y Morales, eso sí luego el 3% de la patente de curso de la fundación y subcontratación pa repartir a las arcas patronales sindicales y empresariales.”



*En política salarial introducen un sistema imbricado en el mero sistema productivo que no potencia la igualdad, el apoyo mutuo y la solidaridad sino el intrusismo, el entreguismo y el confidente. Un sistema basado en la competencia y la productividad infinita donde la que siempre pierde es la clase trabajadora.*

**SI UTILIZAN (TU) DINERO  
PARA PRECARIZAR TUS DERECHOS  
TU NO GANAS**

**CGT: Tu Sindicato**



## ESLOGAN ALTERNATIVO DE CGT CONTRA EL ABSENTISMO.

Ganador del primer premio *El pirata que no tiene cacho ni pata de palo.*

### **ESLOGAN:**

**CONTRA EL ABSENTISMO**  
**¡CURATE TÚ MISMO!**

El premio consistió en:

- UN JUEGO DE MULETAS CEDIDAS MARCA “VIRGEN DEL ROCIO” (*patente del ministerio de trabajo*)
- UN PACK COMPUESTO DE RODILLERAS, CODERAS Y TOBILLERAS CEDIDAS POR DEPORTES Z
- DOS CAJAS DE SUPOSITARIOS XXL O TALLA AMERICANA SEGÚN NECESIDAD.
- CREMA PARA LAS FISURAS ANALES PROVOCADAS POR LOS SUPOSITARIOS XXL.
- DOS PARACETAMOL DE 2 GRAMOS PARA CEFALEAS
- DOS IBUPROFENO CONTRA LOS DOLORES MUSCULOESQUELETICOS
- DIAZEPAN PARA RELAJAR LOS ESFINTERES (AGUANTAR HASTA LLEGAR A CASA PARA HACER SUS NECESIDADES)

AL GANADOR LE DESEAMOS  
FELICIDADES MUTUAS  
SIN ACCIDENTES.



*El futuro pasa, si no lo combatimos, por políticas salariales e industriales cada vez más egoístas que potencian la lucha de tod@s contra tod@s, políticas avaladas por sindicatos de corte corporativo que han permitido que nuestros saberes profesionales y técnicos se estandaricen a favor, unilateralmente, de tecnócratas que los venden al ámbito precario clientela para conseguir más beneficios, vaciando nuestras profesiones de total contenido.*

**SI UTILIZAN (TU) DINERO  
PARA MENOSPRECIARTE  
TU NO GANAS**



## **LOS RECORTES LLEGAN A LA GUARDE**

*Por David*

El gran logro social conseguido en este último convenio, las escuelas infantiles, llevan en su corto año de vida una suma de despropósitos, por lo que los padres se plantean la continuidad o el ingreso de sus hijos en las mismas.

Se vendió como una oportunidad de tener a los niños cerca de nosotros en nuestros centros de trabajo, con unas calidades inigualables y con el incentivo de que no nos restaría nada en sueldo y pluses, incluso nos ayudarían con un turno de tarde “peculiar” el cual nos permite no rotar pero no conservar los días de libre disposición propios de ese turno. A todo lo anterior hay que sumar, la utilización de una plaza de aparcamiento en el “prestigioso y clasista” nuevo parking interior de la fábrica.

Pienso que algunos incluso pagarían por aparcar su coche dentro, pero no quiero dar ideas no sea que las pongan en práctica.

Este próximo año aumenta el precio de la escuela infantil debido a la menor ayuda de la empresa a los trabajadores: una cantidad de 25 euros menos, que nos preguntamos si con el fasto en gastos que hace la dirección, esos

25 euros de recortes le solucionarían “sus problemas económicos y de beneficios”.

Por todo lo anterior me pregunto: ¿realmente quiere AIRBUS mantener estas escuelas o se utiliza sólo como una obligación o pose de cara al resto de factorías en Europa? ¿Se utiliza una política de desgaste para que acaben las aulas vacías?

De todas formas, los padres aún confiamos y esperamos que se consolide el proyecto, e incluso que se tomen más medidas para incentivarlo y hacer que los que trabajamos en los centros optemos por la escuela infantil que ya es de tod@s.



## **ISRAEL, “NO ME VUELVAS A HABLAR DE PAZ”** 6 agosto 2014

*Por Iñigo Sáenz de Ugarte*

*Publicado en: Resistencia Palestina*



*déjame decirlos que habéis creado miles –no, millones– de partidarios de Hamás, porque todos nos hemos convertido en Hamás, si para vosotros Hamás significa mujeres, niños y familias inocentes.*

## **LIBRE EXPRESION, LIBRE PENSAMIENTO**

Israel tiene una capacidad inagotable de crearse enemigos, gente que ha perdido lo más querido y a la que palabras como paz o coexistencia sólo suenan a una broma macabra. La periodista Asmá al-Ghoul ha escrito este artículo:

“El hermano de mi padre, Ismaíl al-Ghoul, de 60 años, no era miembro de Hamás. Su mujer, Jadra, de 62, no era una radical de Hamás. Sus hijos Wael, de 35, y Mohamed, de 32, no eran combatientes de Hamás. Sus hijas, Hanadi, de 28, y Asmá, de 22, no trabajaban para Hamás, ni los hijos de mi primo Wael; Ismaíl, de 11, Malak, de 5, y el bebé Mustafá, de sólo 24 días de vida; eran miembros de la Yihad Islamica, del Frente Popular de Liberación de Palestina o de Fatah. Sin embargo, todos murieron en el bombardeo israelí de su casa a las 6.20 de la mañana del domingo. (...)

Si es Hamás lo que odias, déjame decirte que la gente que has matado no tiene nada que ver con Hamás. Son mujeres, niños y ancianos, cuya única preocupación era que la guerra acabara para poder volver a su vida cotidiana. Pero déjame decirte que has creado miles –no, millones– de partidarios de Hamás, porque todos nos hemos convertido en Hamás, si para ustedes Hamás significa mujeres, niños y familias inocentes. Si para ustedes, los civiles y las familias son Hamás, entonces yo soy Hamás, ellos son Hamás y todos somos Hamás. (...)

Nací en 1982, en esa misma casa del campo de refugiados de Rafá, que luego se amplió para acoger a toda la familia. Crecí allí, y todo creció con nosotros: la primera intifada, la resistencia, la escuela a la que iba andando todos los días. Allí vi mi primera biblioteca. Allí recuerdo ver a mi abuelo quedarse dormido mientras oía la BBC. Y allí vi al primer soldado israelí en mi vida, golpeando a mi abuelo para obligarle a borrar las pintadas que adornaban los muros de nuestra casa en el campo de refugiados.

**CGT: Tu Sindicato**

Ahora, la casa y sus recuerdos futuros han quedado destruidos, sus niños enterrados en tumbas prematuras. Hogares y recuerdos arrasados, sus habitantes sin casa y perdidos, tal y como lo fue siempre ese campo. No me vuelvas a hablar de paz.”

La familia al-Ghoul pereció en el terrible bombardeo que sufrió Rafá después de la noticia de la desaparición del teniente israelí Hadar Goldin.

Y ahora imaginemos qué diría Asmá al-Ghoul si escuchara estas declaraciones del jefe de las FFAA israelíes, el general Benny Gantz: “Debemos ayudar a rehabilitar Gaza. Estamos haciendo lo necesario para enviarles comida. Hay una combinación de necesidades militares por un lado, y de un esfuerzo mayor por no hacer daño, y ayudar en la medida de lo posible. Entramos en un periodo difícil de ayuda y reconstrucción. Ayudaremos no por consideraciones estratégicas, sino humanitarias”.

**Resulta bastante comprensible que Asmá al-Ghoul no quiera saber nada de la paz del general Gantz.**

(Tomado de Guerra Eterna)





## CARTA DE TARIQ SALSA

En esta carta el artista palestino Tariq, relata desde la desesperanza lo que sucede en Palestina.

No voy a hablar de la Patria, no voy a hablar de historia ni tampoco de identidad. Voy a hablar sobre las muertes de los niños palestinos, la muerte del futuro.

Ellos soñaban... imaginaban un futuro... ellos reclamaban... reclamaban sus derechos humanos... por eso murieron.

Murieron porque la sociedad internacional se interesa por los valores materialistas, por el petróleo, por la energía, por los territorios, por el dinero, y el mundo olvidó que el tiempo de la ocupación ya se pasó hace rato, pero Palestina sigue siendo ocupada.

Nuestros niños anhelan nadar en el mar, sueñan con jugar en las casas robadas a sus abuelos, con subir las montañas de una Palestina ocupada... con moverse alrededor de su tierra sin bloqueos o siendo perseguidos, con ir a lugares sin necesitar permisos especiales.

Nuestros niños no necesitan ser mantenidos económicamente, no necesitan ropa nueva y ni siquiera juguetes, no necesitan una hamburguesa, no necesitan sillas para sus escuelas y no necesitan una bola para jugar.

Ellos lo que piden es terminar el sufrimiento que ha durado sobre 60 años y todavía persiste. Hay una nación entera siendo extinguida sin que a nadie le importe, hay gente muriendo y convirtiéndose en tan solo números, hay gente que ha sido expulsada de sus hogares y esperando regresar desde hace medio siglo, hay gente, encerrada en una prisión por sobre 30 años, allí en la prisión está la muerte del alma.

El tiempo se ha llevado nuestros sueños, ha asesinado nuestras esperanzas, nuestros niños solo piden de sus niños que traten de escuchar, tal vez sus niños algún día se conviertan en presidentes, sean los que tomen decisiones y quienes puedan actuar con justicia y libertad.

Tariq Salsa  
Belén, Palestina



“Veamos, camaradas: ¿Cuál es la realidad de esta vida nuestra? Encarémonos con ella: nuestras vidas son tristes, fatigosas y cortas. Nacemos, nos suministran la comida necesaria para mantenernos y a aquellos de nosotros capaces de trabajar nos obligan a hacerlo hasta el último átomo de nuestras fuerzas; y en el preciso instante en que ya no servimos, nos matan con una crueldad espantosa.” George Orwell “Rebelión en La Granja” Discurso inaugural del cerdo Mayor.



## BAJA DEL SINDICATO

Por Francisco Javier Menchón

Estimados compañeros/as.

Siento mucho comunicarles mi decisión de abandonar la afiliación a este sindicato al que he pertenecido por más de 10 años, primero en el sector del metal, después en el de educación.

El motivo de que me afiliara a CCOO era simple. Creo en el sindicalismo. Creo en la necesidad de la existencia de los sindicatos como canalizadores de la defensa de los y las trabajadoras. Por tanto entiendo que es conveniente y necesario, al mismo tiempo, estar afiliado. ¿Por qué a CCOO? Desde hace muchos años tengo adquirida una clara conciencia de clases, es más, una clara conciencia de la lucha de clases. En su momento entendí que, de todas las alternativas que tenía, CCOO representaba la más cercana a mi propia conciencia. Un sindicato, en principio, de clases (no sectorial), vinculado a la lucha histórica de este país, de alguna forma al propio PC, al

## **LIBRE EXPRESION, LIBRE PENSAMIENTO**

que he votado durante muchos años.... (Por cierto, ya no).

Cierto es que no mucho después de mi afiliación empecé a encontrarme con actitudes y acciones que no me han gustado, en lo que se refiere a la posición tomada en los centros de trabajo. He tratado de entender que los sindicatos los forman personas y que es natural que no siempre nos encontremos con posturas que nos gusten y eso me ha ayudado a no desvincularme. Bien es verdad que la postura de las altas esferas del aparato han sido durante años vergonzosa. El propio Fidalgo mantuvo posicionamientos y comportamientos indecentes para un líder de la clase obrera, con afirmaciones tan impropias como la de que "había que refundar el capitalismo", cuando lo que CCOO debería de hacer es luchar por abolir el capitalismo (o eso entiendo yo), y que sigue teniendo, sentándose en simposios como invitado junto al señor Aznar y otros especímenes de FAES. No obstante la presencia de sindicalistas de base luchadores y decentes me ha hecho replantearme mi continuidad aquí.

Pero es la actitud que ha estado manteniendo en estos dos últimos cursos en el ámbito de la educación lo que me ha convencido de que debo abandonar este sindicato. Está haciéndole el juego a la Junta de Andalucía y está ayudando a pisotear al profesorado, tanto al interino como al funcionario. No pienso entrar en detalles. Son muchos los hechos concretos que me empujan a esta decisión. Hechos que avalan que tras las actitudes de CCOO (de los que dirigen) hay más intereses del apartado sindical que de la verdadera lucha por los derechos de los trabajadores. La posición tomada en la Plataforma por la educación pública es sólo una evidencia de ello.

Por ello les comunico que ya he dado orden al banco de que no haga efectivo el cobro de ningún recibo más proveniente de este sindicato. **Deseo darme de baja y espero**

**que así lo hagan efectivo en el menor tiempo posible.**

**"El perfil tradicional del sindicalista, enfrentado al poder económico y gubernamental, ha sido sustituido por el del sindicalista "gestor", especializado en negociar y ofrecer servicios."**

Como creo en el sindicalismo me he afiliado a otro sindicato. No por nada en especial, he elegido al SAT. La razón sigue siendo sencilla. Creo en el sindicalismo y en la necesidad de la lucha de la clase trabajadora organizada. Ese sindicato es de clase, no sectorial. Tienen muchas carencias, defectos incluso. Un carácter nacionalista que no comparto. Pero de momento, en espera de que me puedan decepcionar, tienen algo que CCOO no tiene en la actualidad: **COHERENCIA y DIGNIDAD.**

Lamento que en esta generalización puedan incluirse a compañeros y compañeras honradas que de verdad están ahí creyendo en su lucha diaria. A ellos y ellas los valoro muchísimo. Pero yo no puedo seguir perteneciendo a lo que considero una farsa de sindicato.

Me despido hasta siempre y comunico que trataré de hacer pública mi decisión para provocar una reflexión en otros compañeros y compañeras, para que muevan ficha y forcemos entre todos a un cambio dentro de este histórico sindicato, cuya estructura, a mi entender, se ha vendido al capital.

Atentamente

Francisco Javier Menchón Domínguez.  
Profesor de Secundaria. Extrabajador de EADS en Boeing-Tablada.





## **CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

*Por la Secretaría Social de CGT-Tablada*

Dentro de la *Responsabilidad Social Corporativa* que toda empresa que se precie debe practicar en la actualidad, nos encontramos con el apartado de contratación de personas que se encuentran dentro de colectivos que precisan de una especial atención.

Entre ellos se encuentran las personas con cualquier tipo de discapacidad, y nuestra querida empresa divulgó en una reciente campaña publicitaria, con actos institucionales incluidos, en los que se financiaba la contratación de trabajadores con estas características a través de la empresa ADECCO, así como la adscripción de personal ya contratado para que se sumara al colectivo de discapacitados.

Y es aquí donde está la sorpresa: no conocemos, a día de hoy, la contratación por parte de esta nuestra empresa de ninguna persona con discapacidad.

La Ética empresarial que esta empresa promulga, no se cumple para este colectivo.

**Según la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, es obligatorio que las empresas cuenten, como mínimo, en su plantilla con un 2% mínimo de trabajadores con algún tipo de discapacidad. Sólo en caso de no poderse**

**llevar a cabo la contratación de trabajadores discapacitados por razones productivas, la citada ley nos dice que se podrá recurrir a un centro especial de empleo (empresas tipo ADECCO), desembolsando una cantidad económica, que libra al empresario de este “tipo” de trabajadores. Pero no creemos que se dé en este caso esta circunstancia, ya que gracias al trabajo de los servicios de prevención de esta nuestra empresa, los riesgos de todos los puestos de trabajo se supone que están suficientemente evaluados, y reducida al mínimo la posibilidad de que se produzca un accidente o enfermedad profesional, y además se trata en estos y otros casos de adaptar el puesto de trabajo a la persona, y no al revés, como ya sabemos.**

Por tanto, después de nuestra campaña informativa respecto a este tema, que terminó con acciones judiciales contra este sindicato, por supuesta vulneración del Derecho al Honor y la propia imagen de determinados trabajadores de ADECCO, aunque finalmente se demostró que eran actores que aparecían en las fotos como modelos (recordad entre varias publicaciones por parte de CGT, en la que utilizaba el mismo modelo publicitario para reivindicar mejores condiciones sociales y laborales en nuestro convenio), nos reiteramos en que la empresa no cumple, como en reiteradas ocasiones, con el compromiso ético que promulga, quedando estas actuaciones como una mera evasión de la Responsabilidad Social Corporativa, a cambio de dinero, o como dirían en otros ámbitos, como un “*Brindis al Sol*”.



*La nueva organización del trabajo cierra, encumbra y quiere culminar un sistema perverso, creado codo con codo entre la dirección y su cohorte corporativa, en una complicidad sin tapujos, jamás vista por la clase trabajadora en esta empresa.*

**SI UTILIZAN (TU) DINERO  
PARA DIVIDIRNOS  
TU NO GANAS**



Recuperaremos artículos aparecidos en Bocasas anteriores referentes a temáticas que se repiten en el tiempo una y otra vez.

El año que viene cumplimos 25 años, y la verdad que la hemeroteca de Bocasa, se queda a veces corta para explicar los acontecimientos y los cambios que nos acontecen en el día a día. De hecho, el artículo sobre el reciclaje que a continuación mostramos, se enmarca en una problemática recurrente que ahora es más incisiva que nunca, puesto que mezcla dos de los hechos a los que más tiempo le hemos dedicado el equipo actual que conforma el Secretariado Permanente en CGT-Tablada: la formación-también tratada ampliamente por los medios de comunicación que denuncian la corrupción que conlleva- y el reciclaje. Ahora se unen ambas para dar cobertura a los trabajadores de Airbus que se han quedado sin sus profesiones debido al desmantelamiento de la planta.

Al estar impartida por los sindicatos CCOO-UGT en unidad manifiesta, se pretende avalar como efectiva y eficiente, es decir, que aquellos compañeros que tengan dificultades para reciclarse por no adecuarse a las nuevas capacidades que exige montaje, tendrán que discutir y quejarse no sólo al departamento de personal sui generis sino al otro departamento de personal ad hoc que conforman estos sindicatos, pues se supone que con la formación que imparten, estos trabajadores

reciclados están ya perfectamente capacitados para desempeñar sus tareas.

CGT-Tablada ha intentado por todos los medios que se cubran con este personal tareas de alta cualificación y menos físicas para los mismos, pues muchos de ellos ya tienen una edad que le hace difícil enfrentarse a tareas de montaje, conocimientos nuevos y a posturas difíciles. Hemos sacado últimamente un protocolo para los trabajadores especialmente sensibles pero ha sido rechazado por todos, sindicatos y dirección.

El objetivo que buscaba CGT era la recolocación de este personal en puestos más adecuados a su edad y características, pero como decimos ha sido rechazado.

Os dejamos con este artículo que apareció hace más de un lustro en el Bocasa número 96, pues a veces olvidamos que los que tienen grandes capacidades en sus profesiones pueden presentar problemas al verse recolocados en otra profesión debido a multitud de factores que se nos escapan.

### **PARA TODOS LOS PUBLICOS: EL DESDICHADO REICLAJE.**

*Por Juan Manuel Ortiz Hermosilla*

Resulta sangrante e intolerable la actitud de ciertos ingenieros, mandos y trabajadores ante determinados compañeros que fueron reciclados en un momento de la historia de nuestra empresa, sobre todo como montadores. Reciclaje que se vendió como necesario para ser más competitivos, es decir, para el abaratamiento de la mano de obra y la subcontratación de una gran variedad de trabajos, tareas y profesiones que habitualmente realizaban estos compañeros y que han pasado a otras manos.

Intolerable por el modus operandi de los mismos cuando se les plantea un problema de adaptación de estos compañeros reciclados, modo de actuación que no se basa en las buenas formas, ética y sensibilidad adecuada,

sino que está marcado por el desprecio, la imposición y la intolerancia de no dar explicaciones o no buscar en la parte social, antes de actuar de manera soslayada, la posible y viable solución al problema.

No se puede uno rebajar, no se puede intentar elaborar lazos de unión y comprensión con los compañeros que tienen problemas. O bien envían lacayos a realizar el trabajo sucio, o bien es la actitud de nosotros mismos, sus compañeros, la que no se rebaja o le aconseja a nivel personal, o le grita para que intente mejorar, la opción que muchos tomamos es la de criticar y defenestrar a muchos de estos compañeros reciclados.

Algunos de ellos no han conseguido, pese a sus esfuerzos, adaptarse a estas nuevas tareas y profesiones fundadas en el carácter polivalente y multifuncional que se supone que todos debemos de tener después de la debida “formación”. Formación que siempre ha sido insuficiente y que basa sus fundamentos, para salir adelante, en la buena relación entre los compañeros de las secciones y en su dedicación con respecto a los reciclados o recolocados. Relación que no siempre se da satisfactoriamente. (nota de redacción: en la actualidad la formación del reciclaje la imparten CCOO-UGT)

Por otro lado tenemos la creencia de ciertos ingenieros y directivos que, en su carácter gerencial, piensan que todos debemos tener la misma capacidad, que al igual que ellos, es lo mismo ser ingeniero de una fábrica de piensos que de una de aviones, la gerencia no tiene que ver ni con la parte humana ni con el objeto de la producción sino con la gestión del producto y de los recursos sin personalidad. Así nos va.

De esta forma creen estos dirigentes que un remache lo puede dar cualquiera, que estos compañeros que carecen de la formación y experiencia adecuada lo pueden dar, incluso sin la ayuda o “supervisión” y apoyo de los compañeros y mandos de la sección. (nota de redacción: parece ser que ahora con la

formación sindical tendrán todas esas capacidades)

Las equivocaciones de los compañeros son importantes y costosas, la mala gestión de los directivos y gerentes “no le cuesta dinero a nadie”, pues ellos jamás se equivocan, en todo caso es un problema de las variables que se barajan en la obtención del producto final. Es decir, que se pierda un deposito lanzable y no ocasiona el deterioro de la imagen de nadie, que uno de mal un remache, que por cierto “lo da cualquiera” si infringe un grave perjuicio a esta empresa.



El aspecto sangrante que describíamos al principio es debido a la presión e inestabilidad con la que estos compañeros reciclados o recolocados sufren el acoso laboral, el mobing y el desprecio de muchos de los elementos que forman esta empresa, que los consideran flojos, ineficaces, inoperantes, torpes, negados para el trabajo. Nadie se para a pensar que tienen problemas y que, en su mayoría, demandan nuestra comprensión, ayuda y una formación real y no para cubrir el expediente. (nota de redacción: la mayoría de los reciclados de esa época eran peones, vigilantes, choferes u otras actividades que se perdieron de la empresa matriz)

Pienso que todos los sindicatos deberían exigir soluciones para estas personas recicladas y recolocadas, para todos a los que por su edad y condiciones individuales les es más difícil el aprendizaje. Sabiendo además que muchos de ellos padecen enfermedades y no tienen posibilidad de ser reubicados en otros puestos porque estos han sido

## LIBRE EXPRESION, LIBRE PENSAMIENTO

subcontratados o han desaparecido. Si no se busca una solución el absentismo se disparará o lo sangrante se impondrá cuando uno de estos compañeros, hastiado por la presión, tome la justicia por su mano. Algo que nadie desea.

Pienso que tiene que existir más tolerancia, comprensión y sensibilidad ante estos problemas médicos y de reciclaje. (Nota de redacción: ya se solicitaba que se implementara una forma de paliar estos problemas de reciclaje)

El aprendizaje no es igual para todos y va perdiendo eficacia con la edad, no es lo mismo la capacidad de un trabajador que entró aquí siendo un adolescente y asimiló sus conocimientos con la comprensión, tolerancia, ayuda y con el tiempo de la experiencia, a la capacidad que se le presupone a un compañero reciclado, que va a realizar otra tarea distinta a la que había realizado durante años. Hombre que con más de 40 años tiene que realizar de nuevo su vida, asumiendo por obligación, más responsabilidad si cabe, en los casos de aquellos que realizaban trabajos tipificados en el GP1. Personas que tienen que reorganizar su vida, su mente endurecida por los años y sin la agilidad, ilusión, capacidad de aprender, potencia física y experiencia que un joven pueda acumular y tener en su vida laboral.

Los sindicatos tienen que denunciar y sensibilizar a los ingenieros, mandos y compañeros para que apoyen a estos compañeros que ya no se sienten identificados con ningún proyecto “ilusionante” porque están desilusionados por todo lo que les rodea. Es necesario, quizás, hacer una campaña de concienciación que evite el egoísmo individualista que campea por todas las factorías, y dar una solución lógica y aceptable a estos problemas.

Otros compañeros, cuya profesionalidad es desde mi punto de vista intachable, deberían de reprimir ciertos comentarios hirientes para con los reciclados y recolocados que llegan a

sus secciones. Estos profesionales, sin saberlo, siguen una política empresarial que no da soluciones sino que se dedica a defenestrar a los nuevos compañeros reciclados o recolocados por el servicio médico. Estos profesionales muestran su talante más intolerante ante este grupo de personas, pues cuando uno no es joven, es difícil que asuman nuestros errores.

Compañeros de gran profesionalidad que están ayudando a que la empresa crea que tiene armas para en algún momento poder expedientar, despreciar o poner en tela de juicio la intencionalidad y el esfuerzo de estos compañeros reciclados para adaptarse.

Compañeros reciclados y recolocados que se vuelven apáticos frente al ambiente que se encuentran, atmósfera enturbiada que cada vez se les hace más irrespirable a todos.



*Las direcciones de la multinacional están más preocupadas en lo financiero (sus acciones, comprar bancos, emitir bonos, apropiarse y anexionarse empresas) que por las condiciones de trabajo y por la inversión productiva, esto no es sólo preocupante sino el fundamento de la crisis/estafa que nos asola.*

**SUS BENEFICIOS  
NUESTROS MALEFICIOS  
CGT: DIGNIDAD Y LUCHA**



La Sección Sindical de C.G.T. no se identifica necesariamente con las opiniones vertidas en los artículos, con la excepción de la página editorial. Puedes entregar tus artículos en el local de la Sección Sindical, por correo electrónico a [cgt.tablada@military.airbus.com](mailto:cgt.tablada@military.airbus.com) o bien enviarlo al puesto de correo K-5. Esperamos tu colaboración.