



HACE UN MES....

Hace ya un mes desde la triste salvajada perpetrada contra un compañero por el ya ex director, y ex ceo (va con minúsculas porque el individuo en cuestión no merece nada mayúsculo excepto un escarmiento). Hasta ahora hablan de comisión de investigación, paciencia, medida, confianza. ¿Se habría actuado igual, y nos daría lo mismo, si la tropelía la hubiera protagonizado alguien de menor rango jerárquico? Si el compañero en vez de sufrir un ataque de ansiedad, con todo lo que eso conlleva, hubiera entrado en pánico y desesperación y hubiera caído en algún tipo de actitud, digamos irremediable, ¿estaríamos hablando de investigación, paciencia, medida? ¿O estaríamos llorando y rasgándonos las vestiduras por aquello que pudo haberse evitado? No compañeros (aunque a algunas personas les caiga exageradamente grande la palabra) no podemos seguir consintiendo dobles morales (y no me refiero a los dos de RR.HH.). No debemos permitir que hasta las agresiones puedan llegar a ser elementos de negociación. Con la dignidad de las personas ni se negocia ni se "pastelea". Y menos aún desde una posición de fuerza y abuso.

NOS VEMOS

EN BENIDORM



CAPITULO DE AGRAVIOS

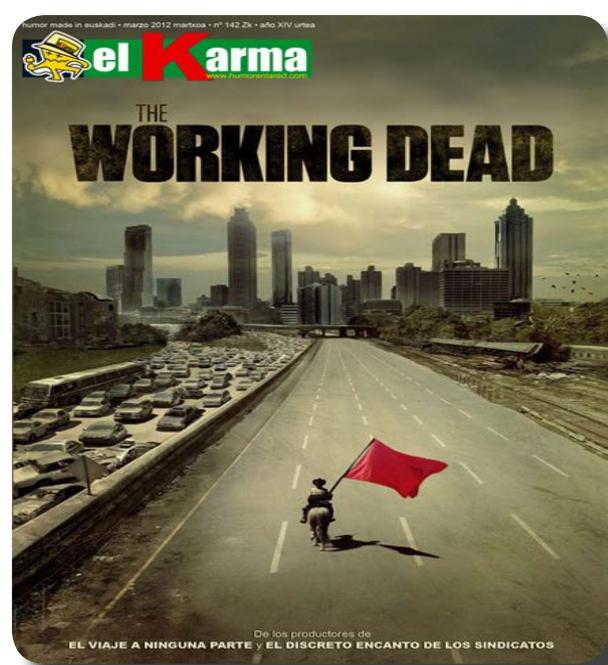
Vamos a ver: ¿De verdad alguien piensa que esto ha sido un hecho aislado? ¿Qué nadie de su comité de dirección sabía de este tipo de actitudes? ¡Pero si resulta que alguno de ellos (por no decir todos) han sido víctimas en algún momento de sus humillaciones y menosprecios, a menudo de forma pública! ¡Hay que joderse lo peligroso que puede llegar a ser un estomago agradecido! por acción o por omisión.

Ese a quién apodan "el camarlengo", que a veces pasa más horas con el maltratador que con su familia ¿Era ajeno a estos comportamientos? y el responsable, focal point o como quiera llamársele, de la Ética, ¿También missing....y sordo....y ciego? Y recursos humanos (también con minúscula) ¿Qué flauta ha tocado en este concierto? Seguramente es que tampoco sabía nada de este tipo de comportamientos.

O sea, que además de hacer dejación de funciones, son también cobardes y bobos (con perdón). No sabían nada de nada, y eso que no era la primera encerrona que el impresentable preparaba a un compañero. ¿Qué habrá pasado en las anteriores? ¿Por qué hasta ahora nadie había denunciado nada? La explicación más plausible es, además de por miedo e indefensión, que no habría habido pruebas. Simplemente no había una grabación para demostrarlo.

HUELE A CADAVER

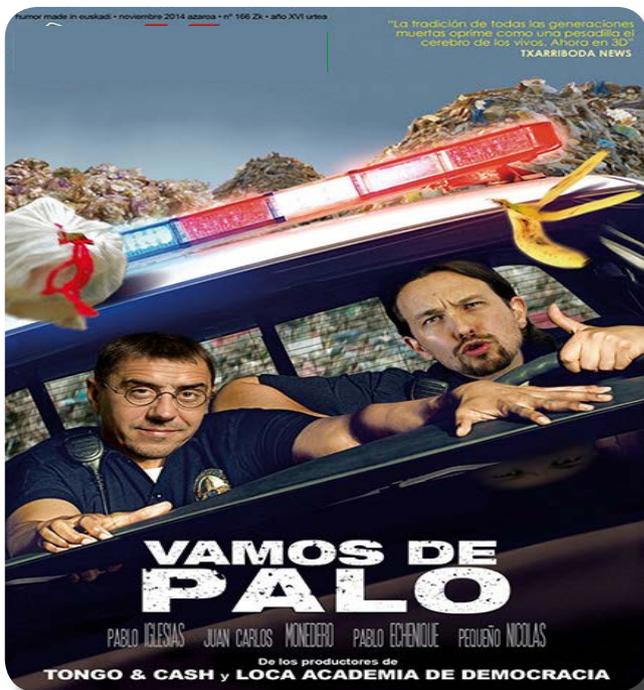
Y ahora que la gente huele a cadáver y empieza a perder el miedo, comienzan las filtraciones de hechos pasados muy similares, ya desde su época de Illescas. De la misma manera, se empieza a saber que algunos de sus colaboradores más directos, en una lógica imitación de su gurú, han tenido comportamientos similares. Más "suaves" quizá en las formas, pero igual de execrables en el fondo. ¿Cómo es posible que esto haya pasado en nuestra empresa? Empresa del siglo XXI, puntera, tecnológica y moderna. Pues muy sencillo, porque los empleados se lo consentimos. Tristemente (y sálvese el que pueda) nos preocupa más engordar la nómina y conseguir prebendas que consolidar derechos y conseguir nuevos logros. Esto es motivo más que suficiente para una profunda reflexión, pero personal, íntima y comprometida. Ya vale de ampararnos y justificarnos con la masa, el anonimato, el sindicato, la empresa, la crisis y sin fin de excusas. Cierto es, que nadie es culpable de comportamientos ajenos, pero sí de consentirlos.



MÁS ERES

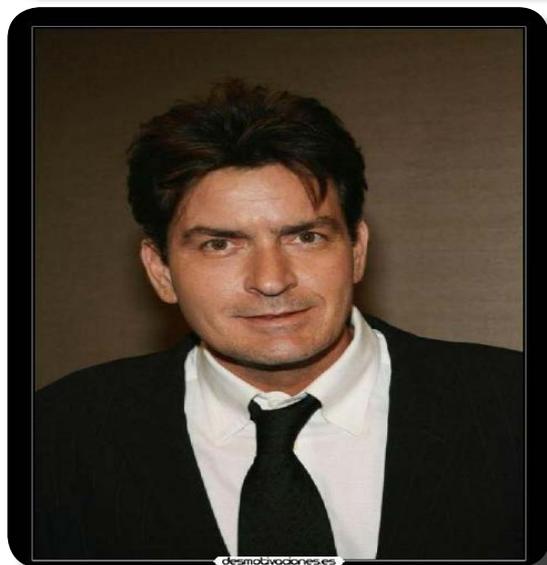
El de Pelican Rouge ya está firmado. ¿Adivinas por quién? Sí, por CCOO y UGT. 46 despidos (40 días por año, máximo 24 meses o 70.000€ de tope). Reducción salarial (entre un 2,5 y un 10%) a los que cobren más de 31.000 € al año. Inaplicación del convenio: aumentando la jornada anual, una reducción del plus de antigüedad y la interrupción del abono de pagas por años de servicio hasta que haya un nuevo convenio.

Este ERE deviene por una reestructuración debida a la absorción de Autobar por Pelican Rouge. ¡¡¡Qué buen acuerdo, leche!!!! Ayer tuvo lugar el juicio por la impugnación del ERE de INDRA, por parte de CGT y COBAS, ya que entendemos que no hay causa legal para los 1750 despidos. Viene (qué raro) avalado por CCOO y UGT, sindicatos que de inicio calificaron el ERE como "atentado grave", para los trabajadores con "condiciones draconianas" para después reconocer que el ERE estaba justificado. Estos ERES buscan lo de siempre, destruir empleo y salarios, creando después empleos de mala calidad.



¿Y ESTE FINDE, QUÉ?

Tanta preocupación genera qué va a pasar este fin de semana, que es una de las preguntas que más nos hacen. Parece ser que la pregunta no viene por saber qué opciones de ocio y esparcimiento podemos tener para retozar con nuestras parejas, o disfrutar de nuestros hijos o familia, no. Es para saber si este finde a primera hora estaremos en la puerta exigiendo la retirada de los expedientes disciplinarios. La respuesta os la vamos a responder con otra pregunta, ¿Han retirado los expedientes disciplinarios?, si la respuesta es no, el sábado madrugaremos y estaremos en la puerta para exigir lo que es de justicia, sin, a pesar de lo que algunos creéis, coacciones ni malos modos, al igual que no hubo el pasado finde. Haz caso a Charlie Harper..... en la vida hay más cosas que el dinero y las horas extras. Por cierto, este finde no habrá porras, habrá galletas.



Esta publicación está totalmente abierta a todas las personas que quieran participar. Si eres una de ellas, haznos llegar tus artículos o ideas a: CGT.DE@airbus.com

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

