



I'M A UNICORN!

Hoja del Viernes



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

Quedan 139 días

Sección Sindical de CGT
AIRBUS GROUP Getafe
27 de Mayo 2016

LA FORMACIÓN FUERA DE JORNADA, A JUICIO

Ahhh...que tiempos aquellos cuando la formación obligatoria para el puesto de trabajo se daba dentro de la jornada. Otra de las cosas que han cambiado casi sin darnos cuenta. Cómo nos han metido la morcilla de recibir formación obligatoria fuera de jornada, para no impactar en el proceso productivoiiiiii. ¿Y qué ocurre cuando alguien se niega a dar formación fuera de horas del curro? Pues lo que le ha pasado a un miembro de CGT del comité.....¿Que no quieres dar formación? Pues te quitamos competencias y te pseudorebajamos tus responsabilidades lo cual incide en una valoración individual de cuasi low performance. El próximo martes esperamos que un juez ponga algo de cordura en el tema de la formación obligatoria dentro de jornada. Tendrá que ser su señoría la que dictamine si es legal o no los efectos que ha tenido el hecho de no poder recibir formación fuera de horas de curro. Y no olvidéis que aunque hay mucho ansioso de horas extras, a algunos nos gusta disfrutar la vida, estar con nuestros hijos y/o pareja, más allá de las 8 horas. Respeten nuestra vidas fuera de aquí. Es tan sencillo como eso.



MASI: O LO TIENES O NO ENTRAS...

¿Sabéis que si eres titulado, para entrar en Airbus Military has tenido que cursar uno de los famosos Master en Sistemas de Integración de Aeronaves (MASI) de casi 10000€? Imagina que es lo que están sintiendo aquellas personas que llevan partiéndose el lomo en la subcontrata durante años, con el objetivo de pertenecer algún día a la empresa matriz, y más cuanto anteriormente este master no se pedía. Esta situación no la están cambiando, ni los propios responsables que requieren puestos con personal con experiencia y autonomía. Ya puedes tener mucha experiencia, pero si no pasas por caja.....Nunca dejan de sorprendernos. Que el aguante del personal es largo, lo sabemos, que la cuerda se estirá como si fuera una goma, también, pero tratar al personal como si fueran trapos, nos parece sencillamente lamentable.



LASAGA PRESIONÓ: RSI

Ya relatamos la sorpresa que vivimos cuando Lasaga (no estaba allí, pero él es el que manda), decidió no aplicar la RSI hasta que no se firme el convenio... de traca. De chiste fue la justificación "sindical" a esa medida... "como ponen objetivos el proceso está en marcha", "los proceso y suponemos que todo volverá a la normalidad.". Mentira. Lo que le faltaba ya a la triste Política Salarial. Y es que la empresa lo tiene claro, necesita más variable para controlar al personal. No es casual que hagan de la negociación individual del salario uno de sus objetivos prioritarios de cara a la negociación de este convenio. Técnico@s, despertad, esto va a cambiar y no para bien precisamente, si seguís dormid@s.

RANDSTAD (ETT) PREMIA A AIRBUS

Leemos una vez más, y ya van unas cuantas, que Airbus Group España ha sido galardonada con el premio Randstad, al ser la mejor empresa para trabajar en 2016. Sí has leído bien, la ETT que capitaliza gran parte de los contratos por ETT en esta empresa ha premiado a un cliente suyo, lo cual te puede dar una idea de la objetividad del premio. No cabe duda que las grandes empresas de este país son las que mejores condiciones colectivas tienen, y no por la cara bonita de sus trabajadores, si no por las luchas históricas que se han mantenido, y hablamos en pasado, porque en el presente...Según palabras del Sr. Lasaga: "El Grupo promueve un entorno de trabajo integrador, donde todos los empleados son respetados y valorados por sus competencias y habilidades". Lo del respeto no hace falta ni decirlo, faltaría más, pero lo de estar valorado...Que se lo pregunten a los compañeros "Low performance"; o a los que han tenido una valoración del 80% sin saber por qué; o "porque este año te ha tocado a ti y a alguno había que ponérselo"; o a los trabajadores de ETT que cubren puestos que para nada son temporales. Alguien nos debería decir cuanta es la pasta que se saca Randstad en Airbus. Lo mismo hasta el premio se queda corto.



SUBROGACIONES. ¿QUÉ HACE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO?

El 10 de Marzo se decidió que la Comisión de Vigilancia del Convenio, interpretase el sentido que hay que dar al art. 60 del convenio. La empresa se ha saltado este artículo y ha pasado de exigir la subrogación de un colectivo importante de trabajadores, al existir un cambio de empresa en la prestación del servicio. Ello supuso que muchos compañeros y compañeras pasaran a la nueva empresa perdiendo derechos al partir de un nuevo contrato laboral. Eso sí, la empresa nueva, les exige como si ya llevaran años trabajando. Incluso alguno fue despedido y no ha pasado a la nueva empresa. ¿Verdaderamente se necesitan casi tres meses para interpretar un artículo del convenio? ¿Estamos jugando o cambiando cromos mientras hay gente en la calle que debería estar trabajando por mandato del art. 60? ¿Se modificará el art. 60 en algún sentido que nos haga perder derechos y otorgue la barra libre a cambiar de empresa y que se disponga a capricho de los trabajadores subcontratados?.....Quizá cuando estos trabajadores sean conscientes de que si se plantan pueden paralizar toda la actividad de Airbus, otro gallo cantará. De momento no podemos acudir a los tribunales, hasta que la comisión de interpretación se digne a dar un dictamen. A veces da la sensación de que nos trasladan el mensaje de: " Permanezcan a la escucha, imbéciles".

COMISIÓN NEGOCIADORA V CONVENIO. SÍ SE PUEDE



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/

