

## FIN DE LA HUELGA EN LOGITERS

El 24 de Mayo, para la plantilla de LOGITERS, será un día recordado en el que quedaron claros valores como:

compañerismo, decisión, compromiso, valentía, negociación con transparencia y solidaridad. Mediante la unión y la lucha unificada de la plantilla hemos conseguido un acuerdo que amplía nuestros derechos y consigue que los compañeros de ETT despedidos hayan sido readmitidos con contrato de empresa. Agradecemos el apoyo y la comprensión dada por los compañeros de AIRBUS y compañeros de las tantas SUBcontratas que se merecen tanto como nosotros mejorar sus condiciones, mientras otros se llenan los bolsillos... LOS DERECHOS SE CONQUISTAN, NO SE MENDIGAN



## ABSENTISMO I: TÚ NO TIENES LA CULPA DE ESTAR ENFERMO



Que no te presionen, ni te presiones. Que no te hagan sentir culpable por estar enfermo. Tampoco tienes que controlar las horas de absentismo, ni tienes que velar para que se cumplan unos índices no pactados, y en los que nadie se pone de acuerdo. En ningún caso, debemos de ir más allá de lo que indique el médico, él es el profesional. Tampoco ceder a las presiones de aquellos que dicen que eres un flojo/a, porque no puedes acudir a trabajar con un mínimo de normalidad.

¿Cómo pretende la empresa culpabilizarnos, si ella es la primera en presionarte para que vengas con una salud precaria? ¿O no consideraba absentismo las bajas por maternidad? Este es sólo un ejemplo, ya iremos dando más. Porque el absentismo actualmente es el problema estrella para la dirección, y está presionando y mucho. Tenemos que hablar de ello...y que no duden de que lo haremos.

## LOS CURSOS, DENTRO DE JORNADA, O A DISFRUTAR HORA POR HORA

Después de casi dos años de periplo, Airbus ha tenido que reconocer en sede judicial, el derecho que ampara a un trabajador a compensar hora por hora los cursos de formación realizados fuera de jornada. A pesar de este hecho, todavía hoy siguen manteniendo la "instrucción" dada a los mandos de taller, para no autorizar estas compensaciones, y se mantienen tozudos en saltarse el convenio a la torera. Un ejemplo: en el A340 se han cambiado todas las gradas por unas automáticas y pretenden obligar a hacer la formación para manejarlas fuera de jornada y sin posibilidad de compensar. Aquí un extracto del convenio: "la formación necesaria para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y los cursos de formación de Seguridad y Salud Laboral se consideran en todo caso tiempo de trabajo efectivo"

El próximo 14 de junio tenemos una reunión de la comisión central de formación para tratar este asunto. Si queréis aportar vuestro granito de arena en la defensa de nuestros derechos lo tenéis bien fácil...NO OS QUEDÉIS A UN SOLO CURSO FUERA DE JORNADA SALVO QUE OS DEN HORA POR HORA. Sólo así podremos forzar a la empresa a que cumpla con su obligación; si no sólo nos queda otra larga travesía judicial.



## ALTRAN DESPIDE A MADRES

SE BUSCA  
PERSONAL  
NO



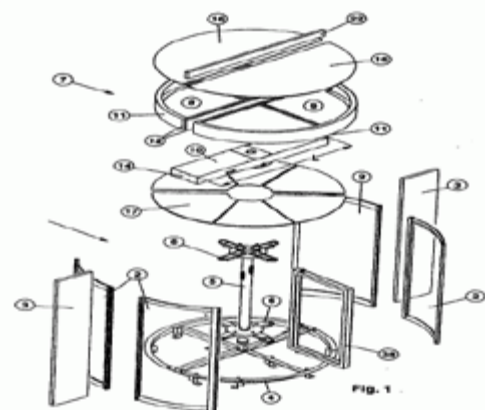
Estupefactos e indignados nos quedamos una vez más por lo que para nosotros es una flagrante discriminación. Han despedido a una trabajadora, por burofax mientras disfrutaba del período acumulado por lactancia. Una trabajadora que fue compañera de Cassidian por ETT y que lo único que pudieron ofrecerle después fue un puesto en esta subcontrata, por que no se le podía contratar mediante empresa. El supuesto motivo que se esgrime es que la obra para la que estaba contratada ha acabado. Pues no, la obra no ha acabado, sumando a ello que otros trabajadores dispuestos para la misma tarea continúan desplegando su labor. Para nosotros el motivo es claro: debe ser que a alguien no le gustaba que haya estado de baja maternal anteriormente, que desee compatibilizar el trabajo con sus derechos como madre, y

que su puesto sea asumido por otros con menor salario. ¿Se pondrán en marcha los mecanismos de "ethics" en Airbus ante tamaña afrenta? ¿Se preocuparán de este tema aquellos que tanto se les llena la boca ante la igualdad y la conciliación de la vida familiar? ¿Los responsables de Airbus que trataban con la trabajadora exijan su reincorporación? ¿Se pringarán? La verdad es que tenemos serias dudas, por lo que la vía jurídica para impugnar el despido por nulo ya está en marcha. Ya no es sólo que Airbus y sus empresas subcontratistas se pasen por el forro derechos de subrogación; que apliquen unilateralmente convenios de otras provincias; que hagan congelaciones o absorciones salariales; ..... pero esto sí que no.

## PUERTAS (PUESTOS) GIRATORIOS EN AIRBUS

De todos es sabido, que los políticos cuando acaban sus legislaturas, terminan por ciencia infusa en cargos de responsabilidad de grandes empresas. Aquí pasó lo mismo con ilustres sindicalistas, que después de unas largas carreras sindicales, la empresa les reconoce los servicios prestados y fueron recolocados en puestos inventados exclusivamente para ellos.

Ahora ha pasado lo mismo, con la diferencia que ya no son sindicalistas, si no trabajadores elegidos en su día para trabajar en el grupo de empresa. ¿Luego no hay puestos blandos?. Es lamentable que personas pendientes de recolocacion, se tiren meses esperando un puesto que se adecue a sus necesidades de salud.



## SOBRE TODO, QUE NO SE SEPA

En pleno período pre-electoral, los medios de desinformación masiva se afanan en saturarnos de información basura para tratar de condicionar nuestro voto, publicando cualquier artículo con alto grado de cuñadismo o dando relevancia a temas tan importantes en nuestro país como que en Venezuela el McDollar no tiene patatas fritas. Sin embargo de lo que nunca oirás hablar, es sobre la lucha que los trabajadores franceses están librando contra el gobierno de derecha neoliberal francés (sí, aprobar el matrimonio entre personas del mismo sexo no te

hace ni de izquierdas ni socialista) para conseguir la derogación de la reforma laboral aprobada al más puro estilo cacique; o de la granada aturdidora que este fin de semana un policía francés lanzó a la multitud causando varios heridos graves (sí, también a veces los violentos y radicales llevan uniforme azul).

La idea es que no se sepa, para que no se pegue. No vaya a ser que como los franceses, vayamos a salir a la calle a defender nuestros derechos, a plantar cara a las políticas que nos convierten en mercancía en lugar de personas o a reclamar unas condiciones dignas de negociación y trabajo. Tú amigo trabajador que crees que los muros de la factoría te alejan de todo esto, te equivocas; ya llegará y lo verás en el próximo convenio. Entonces tendremos dos soluciones: defender lo nuestro a la francesa, o protestar en la barra del bar a la española.

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](mailto:CGT.DE@airbus.com)

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

