

SIN CALENDARIO

Así es, hoy día 27 seguimos sin calendario. Lo aprobado era solo para el mes de enero, y si miras en el sistema, solo hay cargados tres días de libre disposición a nivel general.

Todo esto viene, porque en montaje de el A350, la dirección está intentando por todos los medios implantar un calendario de jornadas especiales para todos los fines de semana. Como no puede ser de otra manera, la gran mayoría de las trabajadoras han mostrado su rechazo a dicho calendario. En esta tesitura no sabemos cuando la dirección tendrá a bien darle salida a esta esperpéntica situación. Desde luego, si la salida pasa por firmar calendarios de seis días laborables a la semana, no seremos nosotros quienes lo hagamos.



PERO QUE INVENTO ES ESTE?



LA JUNTA DE PORTAVOCES, ESE INVENTO

Llevamos muchos meses (ojo meses, no días ni semanas), sin que los comités de empresa se reúnan. Es la junta de portavoces, la que tiene todo el protagonismo. Una junta de portavoces hecha a medida, dónde por ejemplo a la CGT, por decisión dictatorial, sólo le corresponde un miembro. Por tanto, si los comités de empresa no se reúnen, y la junta de portavoces todo lo ofusca, ¿Cuál es la conclusión?, pues que en esta versión reducida de los comités de empresa, todo está controlado y el juego de las mayorías no existe. Además, esto de la junta de portavoces es un invento, y como todo invento legalmente no puede llegar a acuerdos, sólo los comités de empresa pueden hacerlo....Entonces, si no puede llegar a acuerdos, y los comités de empresa no se reúnen desde hace muchos meses, ¿Las actas que firman desde la junta de

portavoces y por extensión los acuerdos que recogen no son legales verdad? En efecto, todos los acuerdos a los que esta junta de portavoces haya llegado, no son válidos, pues reiteramos que no tiene legitimidad para ello. ¿Y la empresa que dice de todo esto? tampoco da mucho por saco con este tema, por que le viene bien el formato reducido. Para todos los que avalan este organo ilegítimo, ¿que pasaría si alguien impugna sus acuerdos por no tener validez?

BANDA VI Y GP4

Tras casi 10 años de historia de la actual política salarial, los GP4 continuamos siendo los grandes olvidados. Es cierto que, como ocurre con otros colectivos, TMA's., Técnicos de laboratorio, se nos ha prometido en varias ocasiones reconocimientos a nuestra "inestimable labor", aunque ya nos sobran las palmaditas en la espalda. El hecho cierto es que seguimos como en un ataúd en la banda VI. Años y años que parece no se van a terminar nunca. Unos pocos tuvieron recorrido en horizontal, pero los más, siguen estancados en niveles bajos, con poca perspectiva y casi menos esperanza.

Veremos como acaba la revisión de la Política Salarial, ahora que los niveles pasaron a mejor vida. Recordamos que un Gp5 debe tardar, por acta firmada, seis años en llegar a Banda V2, y un Gp6 cuatro. A ver cuánto consideran que tiene que estar un Gp4...



SERVICIO GRATUITO DE CONSULTAS JURÍDICAS LABORALES

Desde CGT ponemos a disposición de TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS del centro de trabajo de Airbus Group en Getafe, sin distinción de empresa, un servicio de consultas jurídicas laborales **GRATUÍTAS**. No hace falta que estés afiliado. Las consultas serán todos los **JUEVES de 11:00 a 14:45 horas**. Para ello pide cita previa en el correo-e: cgt.getafe@airbus.com, o en el teléfono 91 3470787.

PARA MUESTRA, UN BOTON

El último acta de fecha 13/01/2017 de la Comisión de Vigilancia del convenio (sólo firmantes), nos aclara entre otras cuestiones, que los 4 euros del Seguro de Vida -art 36 del Convenio- (son pagos de la prima mensual)- a ver si alguien se equivoca y se pensaba que el seguro de vida y accidentes tenía una prima para el trabajador de 4 euros anuales.

Lo que no dice, es la devaluación del seguro que desde el XV Convenio de CASA (1996) mantiene las mismas indemnizaciones para cada cobertura (Muerte e IPA 14.424 €, muerte en accidente 28.849 € y muerte en accidente de circulación 43.273 €) es una muestra más de la degradación, desinterés y retroceso de nuestros derechos sociales por parte de los firmantes de los últimos convenios. Un ejemplo más del ahorro de costes sociales para la empresa.... de lo que un día ya lejano tuvimos.



TIRITI TRUMP, TRUMP, TRUMP

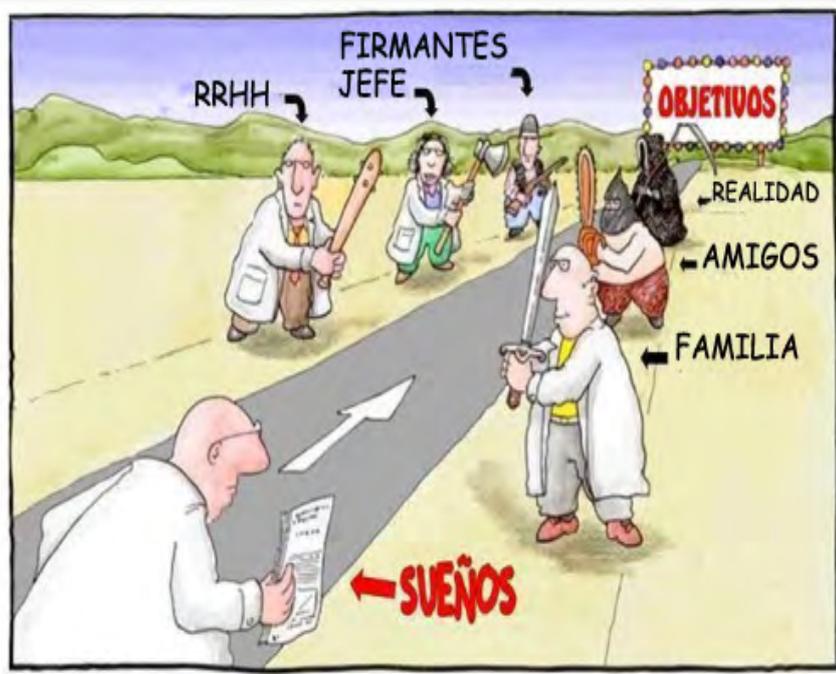
Como todas sabéis, el magnate y multimillonario Donald Trump ha sido elegido el 45º presidente del de Estados Unidos. Una de sus medidas "estrellas" y que más controversia está teniendo es la construcción de un muro entre México y EEUU para "evitar" la inmigración ilegal, una medida racista que trata de culpar a la inmigración de los males de la economía norteamericana. En España, esta medida le parece una locura a propios y extraños, sin embargo, parecemos olvidar que en este país existen fronteras como puede ser la Valla de Melilla, una doble barrera de 6 metros de altura y de 12 kilómetros de longitud, adentrándose incluso en el mar. La criminalización de la inmigración es un hecho en este país, y siendo más concretos, los inmigrantes pobres.

OBJETIVOS

¿Os acordáis de aquellos dineros que todos recibíamos mes a mes y que nos bailaron para darnos la paguita de abril?. ¿Recordáis que ese dinero no estaba sujeto a discusión?. Pues ya están dando la valoración de objetivos del año pasado y otra vez vuelve el esperpento, es lo que tienen las chapuzas. Como en años anteriores se premia o se castiga en función de lo que a determinados mandos se le pase por los pies, repartiendo porcentajes según la cantidad de horas extras echadas o lo mucho que te "comprometas". ¿Os dáis cuenta de hasta que punto depende vuestro sueldo de lo que vuestros jefes quieran?

Cuestión a parte merecen los objetivos grupales, ya que en ciertas áreas no se ha llegado al 100% y, por lo visto, los salva patrias van a "negociar duro" para intentar salvar los muebles. ¿Pero no habíamos quedado en que los objetivos tenían que ser eso? Objetivos.

Llevamos avisando mucho tiempo del verdadero espíritu de esta política retributiva y con cada año que pasa comprobamos lo poco que nos hemos equivocado...¿hasta cuando vas a seguir colaborando?



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/

