# Hoja del Viernes

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

Sección Sindical de CGT
AIRBUS GROUP Getafe
17 de Marzo de 2017

## LA DECADENCIA DEL A380

*Que el A380 está en decadencia es un hecho, no se pone un duro para mantener sus instalaciones y l@s de mantenimiento se las ven canutas para "apañar" la maquinaria que se debería cambiar.*

*Las cargas de trabajo se reducen y en encolados venimos denunciando esta situación desde hace ya más de 4 meses para que pongan medidas y no se tuviese que usar la bolsa flexible.*

*A la semana y media de estar toda la plantilla con ficha de subactividad media jornada, parece ser que a las cabezas pensantes les ha entrado prisa y el miércoles con toda urgencia nos comunicaron que debíamos cambiar tod@s a jornada normal e irnos de bolsa flexible al día siguiente, a lo que nos negamos rotundamente porque no seguía el protocolo exigido (ni si quiera esto lo saben hacer bien).*

*Mientras tanto los del sentido ccoomún reúne a sus afiliad@s en horas de trabajo (seguimos pagando favores) para explicarles la situación de la nave, como si l@s demás no trabajásemos aquí.*

*Está claro que un@s y otr@s saldremos perjudicados de esta situación y pagaremos los platos rotos l@s de siempre.*

## AUSCÚLTEME DOCTOR!!! (RÁSPIDO, RÁSPIDO... DEBAJO DE LA MESA)

*Escribo estas líneas con la intención de tranquilizar al jefe de servicios médicos de la factoría de Getafe. Lo que fue un compañero con paperas sin detectar, provocó el contagio a otros cuatro compañeros del área y a su hijo. Aquel acudió al servicio médico con cuatro síntomas claros (así lo vio su medico de cabecera, horas mas tarde)…. aún con todo, se le envió a la línea a trabajar con la premisa de ir a su médico si continuaba con los síntomas. Antes se le había examinado por el jefe de servicios médicos con profesionalidad ¿que será lo próximo?.*

*Desde CGT queremos dejar claro este hecho que sabemos que le preocupa mucho…. El protocolo perfecto, y tu tranquilo, que queda claro que le reconociste perfectamente. Lo único malo es ese detalle sin importancia, cinco contagios más. Pero por favor, tu tranquilo, que lo que si tenemos claro es tu actuación, brillante, a la par que llena de TERNURA Y AMOR desde tu sillón.*

## ABSENTISMO

*Son muchos los artículos publicados sobre este tema, pero como vemos que preocupa especialmente mucho a la empresa, vamos a dedicar alguna linea más.*

*Estamos viendo como desde RRLL, están convocando al despacho a algunos de nuestros compañeros, que han tenido la mala suerte de caer enfermos y han causado baja durante el pasado año en repetidas ocasiones. Estos jerifaltes en cuestión, los someten a presión, culpabilizándolos de sus índices de absentismo, incluso ofreciéndoles despidos pactados con dinero, y así quitarse el problema de encima, pudiendo así salir, por méritos, en carteles y tv´s corporativas y cobrar sus objetivos.*

*Vamos a ver, eso de meter miedo al personal está muy muy mal. El absentismo no se quita poniendo a enfermos a trabajar, si no se ponen medios para recuperar a la gente y evitar que se rompa en el futuro. Y evitar el alto presentismo.*

# SECCIÓN SINDICAL ESTATAL CGT LOGITERS - ID LOGITICS

*A través de la puesta en común constatamos como las empresas de logística están rebajando nuestras condiciones de trabajo concurriendo a las ofertas con un coste cada vez menor, y ello se traduce en más precariedad.*

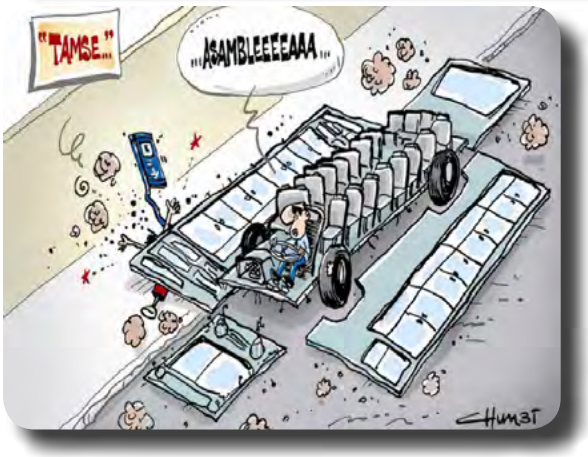
*Para enfrentarnos a esta situación hemos constituido la sección sindical estatal de CGT en Logiters – ID Logistics.*

*En este primer encuentro de coordinación sindical (ID LOGISTICS NAVARRA, ID LOGISTICS ZARAGOZA, ID LOGISTICS ILLESCAS, ID LOGISTICS GETAFE), hemos fijado como exigencia la reivindicación de subrogación y aplicación tanto en los convenios sectoriales que afectan a cada centro, como en los convenios propios de las empresas usuarias de tal manera que la rebaja de costes no sea a través de los derechos de los trabajadores.*

*Denunciamos la existencia de una empresa low cost PRESTAL ID, aparentemente participada por ID logistics. Estaremos vigilantes y exigiremos información para ver que influencia tendrá esta low cost en nuestro día a día.*

*Realizaremos un trabajo de puesta en común de convenios propios, acuerdos extraestatutarios, etc… al objeto de poder exigir y negociar cuando proceda aquellas mejoras que pueden ser de aplicación a aquellos de nosotros que todavía no tenemos atribuidas.*

*Sirva este primer encuentro como inicio de una lucha conjunta más allá de nuestros propios centros y como forma de organización para enfrentar los problemas de un sector y una empresa en constante erosión de nuestros derechos. Porque los derechos se conquistan, no se mendigan.*




## EL PROBLEMA ES LA ASAMBLEA

*¡Qué difícil es asumir que la gente se te ha echado encima!. Cuando no se ha escuchado previamente al personal, se va a las reuniones y luego se les dice que la solución sindical nos vale a todos sindicatos, mientras que a la peña la solución acordada no les vale. ¿Qué hacer entonces?. El sentido común sería trasladar de nuevo a la dirección de la empresa que a los trabajadores de (Encolados, Montaje….) la solución que se pretender adoptar no les vale, y que por tanto, no podemos dar por bueno las propuestas que se han puesto encima de la mesa.*

*El sentido menos común es actuar contra la opinión de los curritos y esperar a que el cabreo pase. Porque la percepción general es que las cifras macroeconómicas, las comisiones de seguimiento, las decisiones que vienen de Europa, el hecho de que esté firmado en convenio… en definitiva, las excusas, ya les sobran. Si hay que recuperar trabajo subcontratado, se pelea y presiona porque así sea, forzando así a la dirección, por ejemplo con la NO COLABORACIÓN en mayúsculas. Porque la Asamblea nunca fue el problema y es, siempre, la solución.*

## ¿TRABAJAS PA' VIVIR O VIVES PARA TRABAJAR?

*Como bien habréis visto desde el día 1, parte del mantenimiento de Airbus ha cambiado de chaqueta, pero no de percha. ¿Esto qué significa? Que la totalidad de la plantilla de la antigua MASA y SIMA ha pasado a ser de SIEMENS.*

*El caso es que ya el primer día recibimos comunicación de que el servicio cambiaría a partir de este miércoles día 15, pasando al famoso 24/7, es decir, 24 horas los 7 días de la semana. Esto nos supondría tener que hacer el triple de fines de semana de lo que venimos haciendo, llegando incluso a tener que hacer 7 noches seguidas, la semana que nos toque. Pues bien, la misma plantilla que hace 5 meses decidió echarse a la huelga para mantener el puesto de trabajo de 4 compañeros, cosa que consiguió, y que logró que la totalidad de la plantilla con más de un año pasara a ser indefinida, ha decidido transmitirle a la empresa que es capaz de llegar donde sea para mantener el calendario actual, logrando que hasta la fecha continuemos con dicho calendario.*

*¿Ideas, Aportaciones, Sugerencias? ¿Cita para consultas juridicas? CGT.DE@airbus.com 91 347 07 87*

***También puedes seguirnos en twitter en @cgtgetafe y en www.cgt.info/fesim/***