



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

Sección Sindical de CGT
 AIRBUS GROUP Getafe
 23 de Marzo de 2018



OTRA VICTORIA DE CGT EN LOS TRIBUNALES

CGT consigue que los permisos de matrimonio, nacimiento y fallecimiento cuenten a partir del primer día de trabajo. Hasta este momento se entendía que, por ejemplo, cuando el fallecimiento del familiar de una persona trabajadora se producía en viernes, esta debía volver a su puesto de trabajo el lunes porque el permiso de dos días se consumía en el fin de semana.

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior del pasado 13 de febrero, nos da la razón y recuerda que las normas deben interpretarse con "cierta lógica", es decir, los permisos se conceden para su disfrute en días laborables puesto que en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja.

Queremos recalcar que aunque esta sentencia es de aplicación directa al sector del telemarketing, de manera indirecta debe ser aplicada en todos los sectores laborales porque los razonamientos jurídicos de la misma interpretan el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, que es de aplicación a todas las personas que trabajan por cuenta ajena.



HUELGA EN AIRBUS DS

Esta semana la dirección de defensa ha entregado cartas a ciertos trabajadores del A400M para obligarles a trabajar toda la semana santa, concretamente a los LMA con firma y capacidad para certificar el avión. Este colectivo, que lleva tres meses en no colaboración intentando que se reconozca esa firma y capacidad en un nuevo nivel salarial, parece ser imprescindible, pues la empresa ya cuenta con montadores voluntarios de sobra para venir y no les vale ese perfil profesional.

Al margen de las reivindicaciones de los LMA's, lo que no tiene ninguna lógica es que nos pidan venir a prolongar jornada en el mismo programa que, supuestamente, motiva la reducción de 850 puestos de trabajo. La mayoría del comité nos hemos opuesto a esta medida y nosotros, además, hemos metido papeleta de huelga para toda la semana santa para garantizar que nadie se vea obligado a trabajar contra su voluntad fuera de calendario. Nosotros ya hemos ofrecido la herramienta, ahora solo queda ver si los trabajadores estamos dispuestos a empuñarla.

HUELGA EN AMAZON

Otra gran multinacional que va a tener que aprender a respetar a sus trabajadores por las malas. Los trabajadores de Amazon de la planta de San Fernando de Henares han secundado casi unánimemente una huelga de 2 días contra la estrategia de Amazon de agotar el plazo de negociación del convenio propio para imponer el sectorial. La unidad de acción y la difusión del conflicto por redes, desde donde se llama al boicot, están siendo la clave del éxito de esta movilización y estamos convencidos de que los trabajadores van a ganar este pulso.

Seguimos estando convencidos de que esta es la única forma que tenemos como clase trabajadora para hacernos valer frente a estas empresas y sus nuevas, y a la vez tan viejas, formas de explotación. Podemos resumir en una estrofa una gran lección de sabiduría popular que solemos cantar en cada conflicto laboral: "El patron solo entiende un lenguaje, boicot, huelga y sabotaje" Échales una mano y, de momento, intenta no comprar.



Yo también hago

BOICOT a amazon

APOYA A LA HUELGA DE L@S TRABAJADOR@S POR UNAS CONDICIONES LABORALES DIGNAS. NO COMPRES EN AMAZON DEL 19 AL 25 DE MARZO.

OBJETIVOS POLITICA SALARIAL T&M: NI SON JUSTOS, NI MOTIVAN

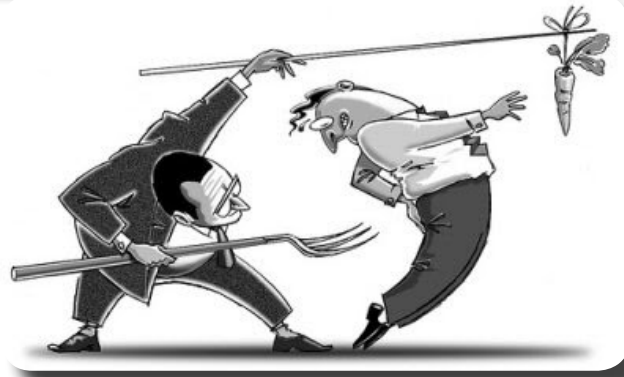
Que los objetivos son todos los años motivo de polémica y sofoco, lo sabemos desde hace años. Y con la nueva vuelta de tuerca, fuera niveles, todos al cementerio de la V.2 y la nueva calificación del 1,2, 3... responde otra vez, ya ni hablamos. Y es que ahora la jodida política salarial está dejando víctimas por el camino todos los años. Hablamos de toda la cantidad de personal, que por campana de Gaus o decreto ley, es encuadrada sistemáticamente en el 2... ¿y qué significa esto? Pues digámoslo alto y claro, nos están diciendo que no cumplimos con nuestro trabajo.



En definitiva, que tenemos bajo rendimiento, no cumplimos con nuestros objetivos... y estamos condenados a ese ostracismo. ¿Y qué podemos hacer? Pues lo que la lógica dicta: Protestar enérgicamente ante tamaña injusticia, exigir que nos valoren según el trabajo que realizamos y en ningún caso volver a asumir unos objetivos subjetivos y que sólo sirven para que el jefe haga y deshaga a su antojo, sin más preocupación que "cuidar de los suyos". El resto, tengámoslo claro, se la traemos al paio. NO firmemos objetivos, presentemos protesta formal ante HRBP, responsable directo y del departamento y con copia a todos los sindicatos, a ver que contestan, que den la cara por la m. de política salarial que han firmado.

Y EL MONSTRUO EVOLUCIONA

Este monstruo, perdón, este sistema de objetivos perverso, sigue vivo, se digitaliza y se lanza a las redes, como un "youtuber young", con el sistema 360°: Todo el mundo puede opinar de ti, incluso tú mismo debes hacerlo y no al modo de esas entrevistas de trabajo en la que te preguntan ¿Cuál es tu mayor defecto? Y tú respondes con soltura "mi mayor defecto es que soy adicto al trabajo y además muy perfeccionista". No, es algo más sutil y refinado: hay que calificarse con un número, en la misma escala que te califican los demás donde un 1 es una mierda, perdón un "far below expectations", en inglés suena todo distinto, y un 5 el puto amo.



Quien una vez obtuvo privilegios nunca renunciará a ellos. El sistema, el de objetivos y rendimientos, también se auto-protege, se ha hecho un sistema cerrado: si uno es gratificado otro queda degradado en la misma cantidad, el sistema tiene una regla de oro que hay que cumplir: la media debe ser 105, por cada caricia, a alguien que se considera que lo ha hecho bien hay que dar un palo a otro, en este caso no porque lo haya hecho mal sino porque no lo ha hecho "tan bien" y la ecuación se debe mantener.

No te dejes engañar con palabras como "cada vez le toca a uno". Piensa que eres necesario, gracias a tu degradación, otro obtendrá su beneficio. El 105% no se puede quebrar.

QUERIDA AIRBUS, GRACIAS

Quería darte las gracias por haberme dado la oportunidad de conocer tanta gente. En un principio, las medidas de tus lacayos con el cierre del P6, me hicieron pensar que esto sería pasajero, que todo sería un calentón por una medida absurda, si la comparamos con toda la mierda que venimos soportando durante tantos años. Sin embargo, fíjate, esta idiotez va a hacer que os salga caro. Parece que, de momento, no hay ninguna solución a nuestros problemas. Bien ¿y ahora qué? Pues ahora preparaos porque las Tarjetas Rojas vamos a hacer historia.

El 25 de abril nos vamos a ver las caras en la primera Huelga de subcontratas de Airbus.

Nos queriais separados y nos vais a tener en común. Te dejamos una coplilla para endulzarte esta semana santa.

**Trabajamos en casetas con goteras y sin luz
Casetas de la vergüenza con 6 grados curras tú**

Defendemos el derecho de venir a trabajar en la rutas o en el coche con total seguridad

Cuando nos cambian de empresa no nos quieren subrogar, quieren que perdamos pasta es la hora de parar

**A LA HUELGA 10
A LA HUELGA 100
A LA HUELGA COMPA
VENTE TÚ TAMBIEN**

**Nos quitan plazas de parking y entramos por detrás
Se nos trata como ratas esto tiene que acabar**

Cuando vamos a comer la tarjeta has de enseñar y pagando casi el doble por el rancho has de esperar

**Y a los que no nos apoyan les venimos a cantar
Vivan los trabajadores de tarjeta colorá**

**A LA HUELGA 100
A LA HUELGA 1.000
YO PARO POR ELLOS
Y ELLOS POR MI**

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

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

