

Marzo 2018

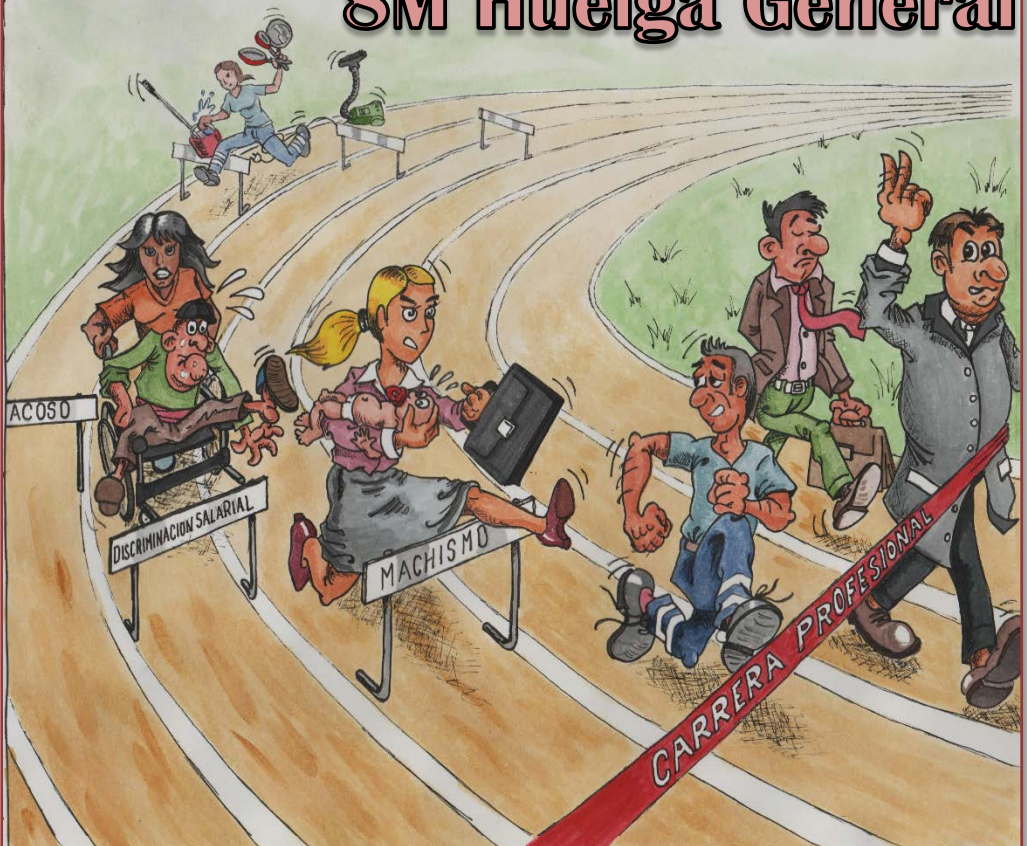
Nº28



EL DESPEGUE

Boletín reivindicativo de la Sección Sindical de CGT Puerto Real

SM Huelga General



Índice

Página 1	PORTADA
Página 2	Índice
Página 3	<i>Por qué es necesario la Huelga del 8 Marzo en Airbus</i>
Página 4	<i>El espectador anónimo</i>
Página 5	DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA
Página 6	DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA
Página 7	<i>Entrevista a una trabajadora</i>
Página 8	<i>Entrevista a una trabajadora</i>
Página 9	<i>Tribuna Libre</i>
Página 10	<i>Tribuna Libre</i>
Página 11	<i>Tribuna Libre</i>
Página 12	Por qué una Huelga General

“Mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad completa.”

Simone de Beauvoir



Por qué es necesario la Huelga del 8 Marzo en Airbus

Habrà quien dirà que en Airbus no hay discriminaci3n de g3nero, y que en nuestra empresa prima la igualdad. Que no hay discriminaci3n salarial, que todos cobramos lo mismo, y tenemos las mismas condiciones. Evidentemente todos cobramos lo mismo, ya que no hacerlo es ilegal en Espa1a, pero **la dificultad de la mujer para acceder al empleo en Airbus y para promocionar dentro de 3sta es bastante patente.**

Solo nos basta con ponernos a hacer n3meros, y aunque hay que reconocer con los a1os se ha ido mejorando mucho, lo cierto es que en Airbus todav3a nos queda mucho camino por recorrer en materia de igualdad de g3nero. Si nos centramos s3lo en nuestra Planta, las matemáticas nos demuestran la realidad de la situaci3n.

Si bien es cierto que mucho de estos porcentajes vienen marcados por el principal escollo para la igualdad de g3nero, que es la insuficiente cifra de contrataci3n de personal femenino en nuestra empresa, y m3s particularmente en taller. **Los porcentajes de mujeres en taller (2,72%) y en oficinas (24,60%) en Puerto Real, son bastante indicativos.** Si miramos los porcentajes de Espa1a, son incluso sonrojantes.

Las cifras podr3a decirse que rondan lo escandaloso para una empresa como la nuestra y en pleno siglo XXI:

- Mujeres en el comit3 de empresa **0%**
- Mujeres mando de Taller **0%**
- Mujeres jefas de Departamento **20%**
- Mujeres en Comit3 de Direcci3n **13,33%**

Algo mejor es el porcentaje de jefas de departamento, que se va hasta el **25,80%** del total de la plantilla de mujeres, aunque sigue siendo insuficiente.

Todas las cifras est3n muy alejadas de lo que ser3a considerado paridad profesional, el 50%. Y todo esto sin entrar en los t3picos clich3s profesionales, ya que nunca hemos tenido una Directora, y sin embargo las secretar3as de Direcci3n siempre han sido mujeres.

¿SEGUIMOS CREYENDO QUE LA IGUALDAD DE G3NERO EN AIRBUS ES UN HECHO?



El espectador anónimo

EL DISFRAZ: 4º TURNO

Algunos nos volverán a criticar diciendo que seguimos sin firmar nada, y balbuceando que el cuarto turno lo llevábamos en nuestra plataforma de Convenio.

Y en eso último tienen razón, lo llevábamos todos los sindicatos en las plataformas de Convenio. Precisamente por eso no lo hemos firmado, ya que no se le reconoce como turno, con lo cual el plus que debe llevar implícito, no lo lleva. En resumen, es el **único turno que no tiene plus**, siendo además el **turno más duro para el trabajador** (calendario mensual individual entregado días antes, trabajar casi todos los festivos como jornada habitual y en turnos de tarde y noche, solo se asegura librar 1 Mayo, Navidad y Año Nuevo).

Solo cobras algo más por los festivos que te toque currar, y el precio de la hora (17 €) es casi el de la bolsa y muy alejado del de la hora extra.

Y si es cierto que se baja la jornada hasta las **1541 horas/año**, como todos los turnos, se reducen horas/año en función de la dureza del turno.

Pero lo de que servirá para generar empleo es la **enésima mentira**. Ya que en el último párrafo lo dejan todo condicionado a la aplicación del art. 9.6 (adscripción a la jornada general), lo que conocemos vulgarmente como la venta de los días para los que estamos a turno.

Como conclusión, nos encontramos con un turno no reconocido de forma oficial, disfrazado de calendario de saturación de instalaciones, sin su plus correspondiente y con la reducción de jornada prostituida por el art. 9.6, todo bajo el paraguas de la **voluntariedad** extorsionada por la contratación externa.

¿Hacen falta que os demos más razones de por qué no firmarlo?



8 DE MARZO DE 2018. DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

SIN NOSOTRAS EL MUNDO NO FUNCIONA

Este 8 de Marzo, la CGT, en coordinación con el Movimiento Feminista, convoca **HUELGA GENERAL DE 24 HORAS, LABORAL, DE CONSUMO, DE CUIDADOS sumándonos a la estudiantil.** Hacemos un llamamiento a toda la sociedad para que la secunde y participe en cuantas movilizaciones y acciones se lleven a cabo.

Denunciamos la mercantilización que nos explota y esclaviza en la precariedad de nuestras vidas, siendo especialmente cruel en las vidas y discriminación a las mujeres.

Denunciamos que nos dificulten doblemente a las mujeres el acceso al empleo, no queremos más empleo precario, temporal, jornadas parciales y horarios incompatibles con el trabajo de cuidados que se nos imponen. **Exigimos que se acabe con la brecha salarial, la desigualdad en las pensiones, el acoso sexual y por razón de sexo en los centros de trabajo.**

No pueden continuar las violencias machistas y del mercado que nos tratan como objetos, posesiones del mercado, de los hombres que nos violan, acosan, maltratan y asesinan, que enferman e incapacitan a las mujeres para vivir. Pero también de las instituciones y sus leyes que reproducen actitudes y conductas machistas. Denunciamos las leyes por no garantizar el derecho a que todas las vidas sean sostenidas sin discriminar a ninguna. Exigimos respeto social y que la Iglesia no se siga inmiscuyendo.

Queremos un sistema educativo que reconozca toda nuestra diversidad, como mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales, intersexuales, sin género, queers+; Queremos derechos sexuales y reproductivos para todas.



8 DE MARZO DE 2018. DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

Es preciso que se eduque en la corresponsabilidad de los cuidados tanto a los hombres como a la sociedad. No queremos ni soportamos más seguir siendo las únicas responsables invisibles de los cuidados de las personas dependientes.

Queremos tener una sanidad pública y de calidad que no trate como enfermedades la vida de las mujeres, su menstruación, sus embarazos, su menopausia. Que la medicina de los hombres reconozca y respete nuestros cuerpos y nuestras vidas.

Las mujeres nos declaramos insumisas de las fronteras que sostienen el racismo, los CIE, y las deportaciones de vidas.

Queremos que se nombren y se equipare el valor en todos los trabajos que sostienen nuestras vidas: el trabajo doméstico y de cuidados, en particular, el que realizan las mujeres esclavizadas en el régimen especial de empleadas de hogar; y el trabajo reproductivo, de la vida y de la respuesta social a la precariedad.

Mujeres migrantes, presas, diversas funcionales, de todos los sectores productivos y reproductivos, juntas en los colectivos sociales de clase gritamos:

Sin nosotras no hay ni producción ni reproducción. Queremos parar para parar el mundo.

Como decía Louise Michel en la Comuna de París: "Las mujeres no se preguntaban si una cosa era posible, sino si era útil, y entonces lograban llevarla a cabo".

*Huelga para vivir, huelga para cuidarnos.
Únete a la lucha que somos muchas.*



Entrevista a una trabajadora

Sonia Barro Peñalver
Trabajadora de Taller desde
2004 en Airbus Puerto Real



E.Despegue- ¿Qué te parece que se celebre un Día Internacional de la Mujer?

Sonia Barro- Me parece bien que se conmemore en este día a todas aquellas mujeres que lucharon por la igualdad. Porque gracias a ellas nuestro camino está siendo más llano.

E.D.- Cómo se lleva ser mujer y trabajar en el taller.

S.B.- Hoy puedo decir que me encanta. Me siento una más. Hace unos años, no hubiera contestado lo mismo.

E.D.- ¿Ser trabajadora de taller es una profesión habitual entre las mujeres?

S.B.- Parece que no mucho, dado el porcentaje que tenemos en relación con hombres aquí en la Planta.

E.D.- ¿Cuál crees que es el rol de las mujeres en la empresa?

S.B.- Pues el mismo que el de un hombre, ¿no?

E.D.- ¿Qué es lo que más te ha costado hasta llegar a donde estás ahora? ¿Crees que se te ha exigido más?

S.B.- Hacer ver a los compañeros que las mujeres, pueden desempeñar este trabajo igual que ellos.

Se me ha exigido lo mismo que a los demás compañeros. Pero eres tú misma la que te exigés.



Entrevista a una trabajadora

E.D.- ¿Consideras que Airbus es una empresa que se preocupa por la igualdad de género?

S.B.- Sí. Aunque no lo note en mis primeros años aquí.

E.D.- ¿Crees que en Airbus existen pocas mujeres en puestos de mando?

S.B.- Muy pocas.

E.D.- ¿Cuál consideras que es la principal razón que explica esta situación?

S.B.- Supongo que tendrá que ver con las cargas que aún seguimos atribuyéndonos las mujeres. Tanto familiares, como del hogar.

El hombre esta tan capacitado como la mujer para hacerlo.

Yo nací mujer y no por eso tenía que saber planchar, limpiar, cocinar...etc. Tampoco me gustan las labores del hogar, pero que remedio.

TUDO SE APRENDE.

E.D.- ¿Ha evolucionado la situación de las mujeres dentro de Airbus a lo largo de los años? ¿Y cómo?

S.B.- Estamos en el camino, pero debemos de trabajar más. He visto una evolución desde que entramos mis dos compañeras y yo en 2004.

E.D.- ¿Crees que en España más difícil para una mujer alcanzar un puesto de Dirección que en el resto de Europa?

S.B.- Puede ser.

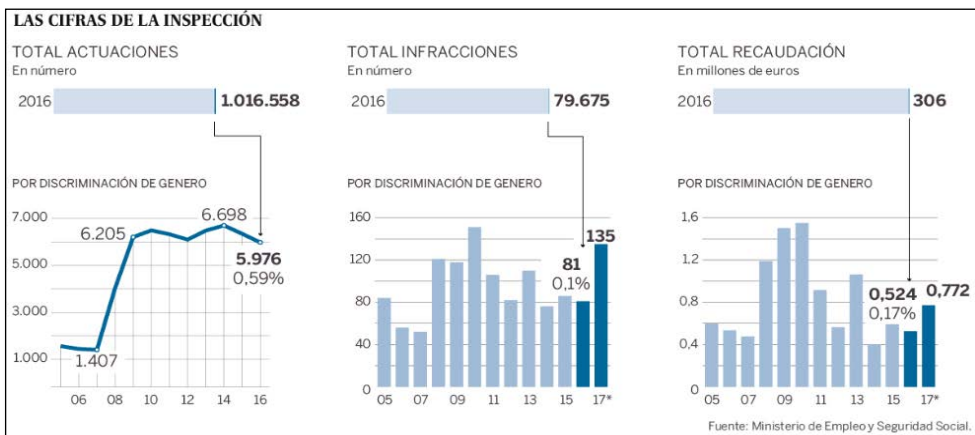
E.D.- ¿Qué consejos les daría a estudiantes o profesionales jóvenes mujeres que están en su etapa inicial de carrera profesional?

S.B.- Que confíen en ellas mismas, que luchen por ser lo que quieran ser, sin dejar que nadie les quiten las ganas de alcanzar sus metas.



La discriminación laboral de las mujeres se escapa a la Inspección de Trabajo

Solo el 0,1% de las multas por inspecciones laborales en 2017 fueron por el trato desigual. Se impusieron 135 infracciones por 772.000 euros



La **Inspección de Trabajo** detecta y sanciona pocas situaciones de discriminación laboral de las mujeres. En 2017 castigó a 135 empresas y recaudó 772.000 euros; **el año anterior a 81**. Son, apenas, el 0,1% de todas las sanciones laborales que pone. Centésima arriba o abajo, el porcentaje se mantiene en ese nivel tan bajo desde 2007, cuando tras aprobarse la Ley de Igualdad, se duplicó. ¿Por qué es tan baja la cifra? Inspectores, sindicatos, expertos y Administraciones lo achacan a las dificultades para detectar las discriminaciones indirectas, la escasez de recursos, la falta de denuncias y la necesidad de más formación.

Pagar menos a una mujer que a un hombre en el mismo puesto de trabajo y categoría laboral es ilegal desde 1980. Esa discriminación directa es muy difícil de encontrar, explica Fermín Yébenes, portavoz de la Unión Progresista de Inspectores de Trabajo.

Tribuna Libre

La brecha salarial es otra cosa, es el producto de situaciones de desigualdad que se dan en el mercado laboral y que en muchas veces hasta son legales. Por eso, explica, para ellos es difícil actuar sobre ella y reducirla. Señala que empieza a generarse en los propios convenios de trabajo “por los empleos feminizados”. Este inspector, con 25 años de experiencia, pone el ejemplo de los convenios de limpieza: “La mujer que pasa la mopa cobra menos que el señor que limpia los cristales o va subido en la carretilla de limpieza, y no es un trabajo distinto ni necesita más formación”.

La diferencia salarial está ahí: ellas cobran un 22,9% menos al año que los hombres. El número de mujeres que no llega a mileuristas supera al de hombres. Y hay otros elementos que inciden en la desigualdad y la discriminación más allá de los salarios. Uno es la falta de mujeres en puestos de mando que detecta la EPA: por cada 10 directivos, solo tres son mujeres. Otras veces ha sido **el Tribunal de Justicia Europeo quien ha señalado a España por tener una legislación sexista** en el acceso a las pensiones y prestaciones por desempleo de quienes han trabajado a tiempo parcial.

LOS PLANES DE IGUALDAD, LOS QUE SUMAN MÁS SANCIONES

En 2016, la Inspección de Trabajo actuó 5.976 veces por asuntos de desigualdad de género. El motivo que provocó su actuación en más ocasiones fue la discriminación por razón de sexo (1.358). Esto acabó en la detección de solo 23 infracciones en 23 ocasiones y provocó multas por 210.016 euros.

Los planes de igualdad motivaron 887 actuaciones, de las que se dedujeron 29 sanciones. Sin embargo, la recaudación fue de solo 133.358 euros. La siguiente categoría que provocó más recaudación en sanciones y requerimientos fue la protección a la maternidad y la lactancia (116.115 euros). En cada uno del resto de motivos (acoso, conciliación...), las actuaciones finalizaron con sanción en menos de 10 ocasiones y las multas agrupadas no llegaron a superar los 15.000 euros.



Tribuna Libre

En 2016, último año con datos completos, la Inspección impuso 81 sanciones por discriminación por las que se recaudaron 524.155 euros, datos que apenas suponen entre el 0,1% del total. Las cifras de 2017 suben bastante: 135 sanciones y 772.000 euros recaudados. Pero el punto de partida es bajísimo.

¿No hay entonces relación entre sueldos más bajos y discriminación? “Estamos en cifras muy bajas [de sanciones] desde hace muchos años. No es fácil acreditar desigualdad de trato”, analiza Fernando Lousada, magistrado de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Cuando se pregunta a Empleo por la escasez de estos números, explica que las denuncias no tienen el protagonismo de otros ámbitos de actuación de la Inspección. “A veces la situación de discriminación no la ve la propia interesada”, apunta Beatriz Quintanilla, profesora de Derecho Laboral, “la denuncia o es colectiva a través de los sindicatos o solo llega tras el despido cuando hay poco que perder”.

Transparencia y datos

En 2016 las sanciones las actuaciones provocadas por el riesgo laboral llegaron a 287.803, el 28% del total, tras ellas se impusieron 16.128 sanciones, el 20%. Transparencia y datos son las herramientas que pide la mayoría de fuentes consultadas para subir la eficacia. Este potencial de mejora se aprecia en la campaña específica contra la discriminación salarial que hubo en 2016: hubo 408 inspecciones y solo en tres casos se detectó discriminación.

¿Y qué hacer con los datos? “La legislación tropieza con prejuicios de género”, apunta Lousada, del TSJ gallego, en referencia a las normas existentes que prohíben la discriminación, “están en toda Europa, pero no es suficiente. Si hay una coalición entre la OCDE, la ONU o la OIT, es porque no dan el resultado apetecido. Hay que lograr transparencia, para que, por ejemplo, haya indicadores que obliguen a actuar a las empresas si se detecta que paga un 25% menos a las mujeres como media o en su masa salarial”.

M. Gómez



¿POR QUÉ UNA HUELGA GENERAL?

NOS VIOLAN Y ASESINAN, NOS EXPLOATAN LABORALMENTE, LAS OMBIGAS QUE OMBIGANOS LA VIDA, SOMOS NOSOTRAS, NOS EDUCA EL MACHISMO, EL SEXISMO, NOS JUZGA EL PATRIARCADO... ¿NECESITAMOS MÁS MOTIVOS?



CONVOCAMOS HUELGA LABORAL

EL DÍA 8 DE MARZO, NADIE VA A TRABAJAR, Y NOS ORGANIZAMOS EN PIQUETES INFORMATIVOS



LAS MUJERES ORGANIZAMOS LOS COMITÉS DE HUELGA

SOLO SI NO ESTAMOS LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS, SE ENCARGAN LOS HOMBRES.



TOP@S JUNT@S, SOMOS IMPARABLES

CONVOCAMOS HUELGA DE CONSUMO

NO VAMOS A HACER LA COMPRA, PREVENIREMOS LOS DÍAS ANTERIORES



TRATAREMOS DE CONSUMIR LA MENOR ENERGÍA POSIBLE... GAS, LUZ, AGUA, CALEFACCION

HUELGA ESTUDIANTIL



HUELGA DE CUIDADOS

DEJAMOS DE ENCARGARNOS DEL TRABAJO DEL CUIDADO DE PERSONAS, EL 8 DE MARZO, NOSOTRAS SOMOS LAS PROTAGONISTAS DE LA HUELGA



LAS AULAS, DEBEN ESTAR VACIAS POR LA PROTESTA. LOS MENORES DE 14 AÑOS, SE HAN DE QUEDAR A CARGO DE PADRES O TUTORES...



LOS HOMBRES, NOS ENCARGAMOS DE ORGANIZAR LA COMIDA, EL CUIDADO DE LOS MENORES Y DE LOS MAYORES



LOS HOMBRES, VAMOS A ESTAR A LA ALTURA. SI ALGUNA MUJER ESTÁ ENFERMA, NOS ORGANIZAMOS EN SU CUIDADO, LA LIMPIEZA, LA LAVADORA



EN LAS MANIFESTACIONES ¡QUE ELAS SEAN LAS QUE PORTEN LAS PANCARTAS, LAS BANDERAS, LOS MEGAFONOS... HAN DE SER ELAS, LAS QUE SALGAN EN LAS FOTOS, EN LA PRENSA, LAS PROTAGONISTAS!!



8 DE MARZO 2018
Día Internacional de la Mujer Trabajadora
HUELGA GENERAL



MUJERES LIBRES

LOS HOMBRES, HEMOS DE APOYARLAS Y COLABORAR EN TODO LO NECESARIO CON ELAS, SIEMPRE DESDE UN SEGUNDO PLANO...

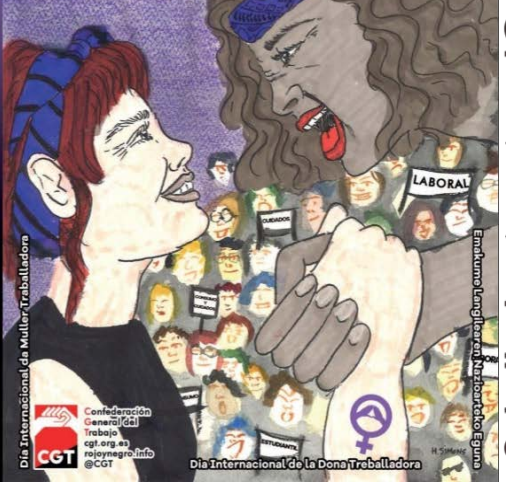
LOS SERVICIOS MÍNIMOS, DEBEN SER CON EL MÍNIMO PERSONAL IMPRESCINDIBLE, PARA GARANTIZAR LOS SERVICIOS BÁSICOS PARA LA VIDA, SI NO ES ASÍ, ¡REVICIALOS!

¡YA LARGO VO LOS SERVICIOS MÍNIMOS Y LAS COMPAS, QUE HAGAN SU HUELGA!



SIN NOSOTRAS EL MUNDO NO FUNCIONA

8 MARZO 18
Día Internacional de la Mujer Trabajadora
HUELGA GENERAL



Día Internacional de la Mujer Trabajadora

Eunakuma Langler en Nazario de Eund

Confederación General (CGT) trabajo cgt.org.es rojopynegro.info @CGT

Día Internacional de la Dona Trabajadora