

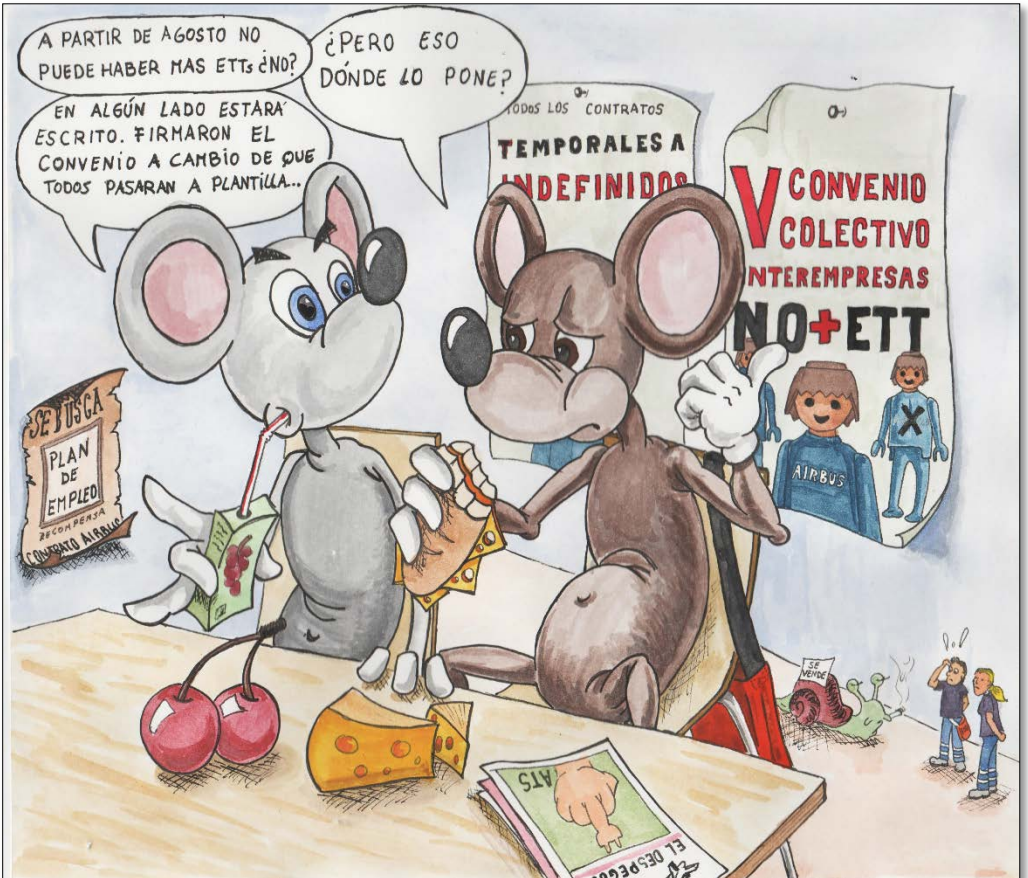
Mayo-Junio 2018

Nº30





EL DESPEGUE

Boletín reivindicativo de la Sección Sindical de CGT Puerto Real



Índice

Página 1	PORTADA
Página 2	Índice
Página 3	<i>El espectador anónimo</i>
Página 4	<i>El espectador anónimo</i>
Página 5	La Sábira
Página 6	 el blog del V Convenio
Página 7	 el blog del V Convenio
Página 8	Tribuna Libre
Página 9	Tribuna Libre
Página 10	HE-MAN RESARCES
Página 11	HE-MAN RESARCES
Página 12	Contraportada



En la reunión:

“.....”



**Por email a todos
los empleados:**

“Damos por cerrado
la aplicación del
art.60...”



Lassie



El espectador anónimo

Los ERE's son un negocio... Para algunos

...En el periodo comprendido entre 2009 y 2016 (Aún no hay datos totales de 2017 del Ministerio de Empleo) se firmaron un total de 421.895 despidos colectivos derivados de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE's) en España, que afectaron a 112.241 empresas. De estos despidos, 350.590, el 83%, fueron pactados con los sindicatos, la gran mayoría de ellos por UGT y CCOO.

Si bien es cierto que las últimas reformas laborales facilitan la aplicación de este tipo de despidos, no lo es menos que nos encontramos una y otra vez con una actitud positivista y de acuerdo por parte de estos sindicatos ante un ERE, actitud esta del todo alejada de la movilización, la combatividad y la huelga como correspondería en estos casos para presionar ante una dura negociación y una búsqueda de soluciones más allá del despido colectivo, que no sólo afecta a los trabajadores incluidos en estos despidos colectivos, sino que previamente la empresa que solicita dicho ERE debe "deshacerse" de todos los trabajadores que se encuentren en condición de temporales.

Y no sólo estos sindicatos no proponen ningún tipo de lucha o movilización sino que boicotean cualquier otra iniciativa que pudiera surgir de otros sindicatos o incluso de los propios trabajadores.

PERO ¿POR QUÉ? ¿POR QUÉ ESA FALTA DE RESISTENCIA ANTE UN ERE? ¿POR QUÉ ESE INTERÉS EN PACTAR ESTE TIPO DE DESPIDOS COLECTIVOS?



El espectador anónimo

Bueno, a pesar de la falta de transparencia, no es un secreto que estos sindicatos reciben unos ingresos por despido cuando firman en ERE. En el escándalo de los ERE's de Andalucía el propio Fernández Toxo, secretario general de CCOO en aquel entonces, tuvo que reconocer estos pagos, pero alegando que eran servicios, no comisiones como decía el informe judicial.

PERO ¿DE DÓNDE SALE ESTE DINERO, Y DE QUE CANTIDAD ESTAMOS HABLANDO?

Según diversas fuentes periodísticas, porque UGT y CC.OO no facilitan cifras oficiales, esta cantidad ascendería a entre un 10 y un 15 por ciento de la cantidad que obtiene cada trabajador por encima de los 20 días por año trabajado, más una parte fija por asesoría que oscilaría entre 100 y 400 € también por trabajador. La mayoría de los trabajadores desconoce que esto es así y que se les descuentan estas minutas de su indemnización, ya que estos pagos no constan en ningún recibo, y se da por hecho que el trabajador está de acuerdo.

La jugosa cantidad recaudada, siempre según fuentes periodísticas, ronda los 80 millones de euros al año, una cantidad nada desdeñable, más aún si tenemos en cuenta que los ingresos por afiliación están disminuyendo de forma considerable en estos últimos años, por lo que la recaudación mediante despidos colectivos se ha convertido en una fuente de ingresos alternativa.

...Bueno, pues estos son los datos, las conclusiones debes sacarlas tú.



La Sátira

¡CUIDADO LOS CULPABLES ANDAN SUELTOS!

El día 8 de Marzo se celebró el día internacional de la mujer. Millones de ellas salieron a la calle reivindicando una vez más **RESPECTO, IGUALDAD Y JUSTICIA**.

Ni favoritismo, ni machismo, ni paternalismo.

Por eso, después de algo más de un año, me sigo preguntando sobre la contratación de la plaza de enfermería.

¿Qué necesita una persona para que RR in HH de Airbus Pto. Real y algún sindicalista promotores de esta fechoría reconozcan y rectifiquen el trato de favor y el fraude que fue cometido en la contratación del profesional de los servicios de enfermería en Pto. Real?

SI:

-Pasas un proceso de selección con cinco entrevistas.

-Presentas tu currículum.

-Demuestras tu capacitación y profesionalidad.

-Reúnes los requisitos requeridos para el puesto.

-El Departamento de Selección de Airbus te comunica que has sido seleccionado y que cuentan contigo para cubrir la plaza.

-Hay constancia por escrito y verbal del proceso.

-Las personas que intervinieron están localizadas.

Y aun así, RR in HH de Airbus Pto. Real sin dar explicaciones se saltó el proceso de selección celebrado según normativas Airbus y controlado por el departamento de contratación. Aun sin saber por qué, contrataron a otra persona que no se presentó al único proceso transparente reconocido por todos y acorde con la normativa de Ética y Cumplimiento. Por si fuera poco, reconocen que esta contratación no ha sido transparente.

¿Por qué no rectificaron? ¿Por qué este proceder nunca visto en la planta? ¿Por qué estas personas siguen manteniendo sus puestos?

El Director de la planta se indigna pero no hace nada, (actualmente al Sr. Director ya se le ha olvidado el tema pero sigue hablando de Ética aunque nadie le cree).

El día 8 de Marzo las mujeres reivindicaron en las calles y también en Airbus **RESPECTO, IGUALDAD Y JUSTICIA**. No al favoritismo, no al machismo y no al paternalismo.

Por ello:

El sitio que le corresponde a la mujer dentro de Airbus no se consigue por medio de la desigualdad, ni del amiguismo, ni del enchufismo, sino a través **del respeto y la igualdad de oportunidades**. Valores que brillaron por su ausencia en la contratación de la plaza de enfermería.

Si recogiéramos firmas a favor del respeto y la igualdad de oportunidades frente a los procesos fraudulentos de selección, el resultado sería las ochocientas o novecientas firmas de cada una de las personas que entran en Airbus Pto. Real.





el blog del V Convenio

¿Conoces la historia de nuestros compañeros de ETT?

Un día, sobre mediados de febrero de 2016, recibí la llamada, cómo otros 23 compañeros (por eso a partir de ahora hablaré en plural) en la que nos comunicaban que habíamos sido seleccionados para incorporarnos a la plantilla de Airbus en la factoría de Tablada con un contrato de 3+1. Poco tiempo después, pues todo fue muy rápido y tras superar los reconocimientos médicos, nos comunicaron que *"la incorporación sería inmediata para el 9 de marzo"*.

Por aquel entonces, estábamos trabajando en diversas empresas del sector con más de 10 años de antigüedad en nuestros puestos, pero decidimos pedir la cuenta y cambiar a, al menos eso creímos, unas mejores condiciones laborales ya que el contrato que nos propusieron, era de Airbus no de ETT (esto quiero que quede claro) y estructurales para sustituir a 24 trabajadores que se trasladaron a San Pablo.

Pero la alegría duró poco, pues pocos días antes de firmar nos vuelven a llamar de Airbus y nos dicen *"que ha habido un error, que los contratos serán de ETT y de 6 meses de duración"*...

-¿Como? ¡No puede ser, será una broma, que hemos dejado nuestros trabajos!-... Contactamos con sindicatos de allí, de Airbus Tablada, y nos aconsejan que aceptemos que *"lo importante es meter la cabeza"* que una vez dentro pasar a plantilla sería pan comido. -¡Joder que situación!- Hace un mes estábamos felizmente trabajando con un contrato indefinido, y ahora nos vemos en la calle y sin siquiera cobrar paro si no aceptamos el contrato de ETT.

Bueno, no nos quedaba otra, nos vimos obligados a aceptar y firmamos ese contrato.





el blog del V Convenio

Una vez dentro hay que decir que la plantilla se solidarizó con nosotros y tomaron medidas como la no colaboración, para tratar de resarcir nuestra situación... Y funcionó, o al menos eso pensamos en aquel momento, pues la empresa se comprometió a, tras pasar los seis meses de ETT, pasarnos a contrato Airbus... Pero -¡oh no, otra vez no!-... Nos dicen que *"bajan las cargas de trabajo y no pueden asumir el acuerdo"*.

¿Así trabaja Airbus? Otro desengaño...

...Tras este nuevo palo y ya sin confianza alguna, firmamos sucesivos contratos de diversa duración; de tres meses, a once días. Sí sí, no es un error, el último que firmamos fue de once días. Después de este no renovamos y nos vimos en la calle el 28 de marzo de 2017...

Después de muchos años de vida laboral ininterrumpida estábamos en paro.- Si lo llego a saber... 3 meses estuvimos en esta situación, manifestándonos en las puertas de las factorías de Sevilla junto a muchos compañeros de Airbus que nos acompañaron en los cambios de turno y la paradas técnicas.

Volvieron a llamarnos (entre el 4 y el 10 de julio de 2017) esta vez para trabajar en Pto. Real, de ETT por supuesto, ya no esperábamos otra cosa. Con un primer contrato de seis meses, luego otro de cuatro meses, y el último, en el que nos encontramos actualmente con fecha límite de 13 de junio de este año. (Casualmente cumple dos días antes de que cumplamos dos años de ETT y la empresa se vea obligada a pasarnos a plantilla con contrato indefinido como marca la ley)

Ahora, de nuevo, nos vemos con un futuro incierto, y preguntamos: ¿qué pasará con nosotros?, ¿qué planes nos reserva la empresa? ¿Pasaremos por fin a plantilla?...

...pero de momento no hay respuesta.



Tribuna Libre

TARJETAS ROJAS: VIVA LA LUCHA OBRERA

La lucha sigue. Queremos felicitar a las compañeras y compañeros por la huelga del pasado 25 de abril en Getafe, para denunciar la situación de los trabajadores subcontratados en Airbus, los cuales, independientemente de la empresa subcontratada a la que pertenecen, comparten una serie de condiciones injustas, poco dignas, y en algunos casos, posiblemente ilegales:

- Puestos de trabajos supuestamente temporales y no adaptados, con condiciones de temperatura extremas, goteras cuando llueve, y con habituales fallos (como cortes de electricidad) que impiden el trabajo y que no son reparados al no tratarse de personal interno.
- Problemas de acceso tanto a parkings y plazas de aparcamiento como a rutas y transporte público.
- Restricción del horario del comedor. Coste del comedor para un subcontratado mucho mayor que para un interno.
- Condiciones de trabajo en la gran mayoría de los casos de "cesión ilegal", es decir, obligan a trabajar en instalaciones de cliente, un subcontratado recibe órdenes de internos, informa de vacaciones a internos, etc., realiza absolutamente todas las labores de un trabajador interno y de la misma forma que un interno, pero siendo subcontratado.
- Salarios mucho menores con calendarios con más horas y condiciones mucho peores que un trabajador interno.

Cabe señalar también tanto la cantidad de trabajadores subcontratados por Airbus (del orden del 50%) como la cantidad de empresas subcontratadas (más de 200).

Actualmente, los trabajadores subcontratados se están organizando para denunciar públicamente estos hechos, ante la última falta de respeto por parte de Airbus en cuanto a la gestión del parking P6 (reservando numerosas plazas para internos y cerrando el paso a subcontratados a las 7:45 am, y organizando una caótica segregación en cuanto a accesos al parking, utilizando para ello hasta a la propia Policía Local de Getafe).

Por tanto, queremos informar tanto de las condiciones de los trabajadores subcontratados como de las acciones y movilizaciones que puedan realizar.



Tribuna Libre

Queremos especificar que no están organizados como trabajadores subcontratados en general, independientemente de empresas subcontratistas, y al margen de siglas de sindicatos o partidos políticos.

Y el movimiento tarjetas rojas no es ni debe ser ajeno a nuestra Planta. Hay que recordar que tenemos más de 300 compañeros tarjetas rojas en nuestra Planta, trabajando en condiciones mucho más precarias que los internos Airbus.

Compañeros trabajando en limpieza industrial con convenio de edificios y oficinas, con vestuarios en casetas de obra, compañeros de ingeniería amontonados en una oficina que está hasta los topes, con la hora delimitada de uso del comedor hasta las 14:00, con salarios mucho más bajos, calendarios con muchas más horas, con muchos casos posibles de cesión ilegal de trabajadores, con subcontratados que día a día reciben órdenes directas de un interno...

Compañeros tarjetas rojas de la Planta, os animamos a incorporaros al movimiento tarjetas rojas, porque la precariedad también se da en Puerto Real, y aquí Airbus también os trata como trabajadores de tercera.



HE-MAN RESARCES Y EL ABSENTISMO



Para para!!!
 Quietoooo!!! Espera,
 vamo hablaro aquí, si te
 acen falta unos dittas de
 reposito te los doy de
 comicion de jervicio
 g de borsa

Po dejame
 que lo consurte con
 ligitagüers, porque está el
 acentismo por las nuves. Y
 esto es malicimo pa
 miempresa. Yo duermo
 tranquilo to las
 noche.

Y el diagnóstico qué?
 y el tratamiento qué?
 y el seguimiento del
 tratamiento qué?

Que estoy
 enfermo
 cojoness



HE-MAN RESARCIMIENTOS Y LA JUBILACIÓN PARCIAL



"Cuentame"

Despacho de Ariete
9:16 P.T.R

Me quiero prejubilar

Orbidate, no boi a prejubilar, asta que no recupere to las oras que deve

no te tramito ná.

Pero, ¿por qué?

Si las voy a recuperar, solo que estando prejubilado podria conciliar mi vida personal con la profesional, ya que no tendria que prolongar jornada..

¿Vosotros no estabais para ayudar a los trabajadores?



Que ba, eso era ante. Aora nuestro trabajo es...

..consegui ke los panele esten siempre en verde, da igua como se conciga



Esto es un asco



Mucho mindfulness, mentoring, coaching ...y al final todo mentira. Nos tratáis como un simple número

Pues nada, tendré que estar 12 horas todos los días, a mi edad, para poder prejubilarme. No esperaba menos... Ya te tocará a ti algún día...

...¿compañero?

LA PROFECÍA DEL FIN DE LA ETT

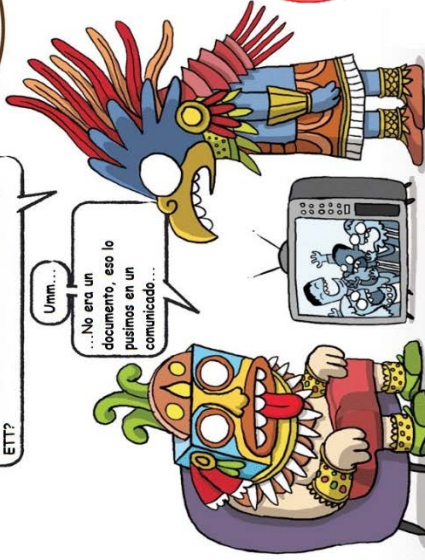
según el calendario
de los vayas



Marry, ¿en qué documento reflejamos que a partir de agosto no habría más contratos por ETT?

Umm...

...No era un documento, eso lo pusimos en un comunicado...



Aplicación del V Plan de Empleo

En desarrollo del V
Convenio Colectivo
Interempresas...

¿Que haces?
Que la vas a
liar

Es lo que
hay firmao