



## DESPIDOS Y SANCIONES

Como todos sabéis, en cumplimiento de la ley, el pasado viernes nos notificaron el despido disciplinario de dos directivos y la sanción a otros responsables de la planta de Getafe pero, hasta el momento, no hemos recibido una explicación oficial de los motivos. Nos ha sorprendido, o quizás no tanto, la celeridad con la que casi todos los sindicatos han sacado sus respectivos comunicados condenando la decisión de la empresa, sobre todo si lo comparamos con la tibieza, cuando no inacción, mostrada frente a otros despidos o sanciones impuestas a curritos de a pie. Barce, Marquez, Juanma...la lista es larga, pero por suerte tenemos memoria.



¿Que ha hecho la dirección distinto respecto de otros despidos para que ahora critiquen las formas? ¡¡Nada!!  
¿Veremos una culebra por la factoría encabezada por los directores de programa?  
La situación va a ser graciosa si se llama a una movilización para pedir la readmisión de unas personas que han sido responsables de algunos despidos en las áreas que gobernaban -todavía tenemos en la memoria a dos compañeros del A350 de ETT a los que despidieron "acusados" de instigar el boicot al 4º turno- y protagonistas de las mas diversas practicas antisindicales...¿Y ahora son compañeros?  
Somos un sindicato de clase y nuestra razón de ser es, precisamente, protegernos de gente como la que han despedido...¿Que será lo proximo, pedir que vuelva Luis Pizarro?

## ¿CONCILIAQUÉ?



En el mundo exterior, empresas como REPSOL, AGBAR, IBERDROLA, VODAFONE e incluso MERCADONA, están apostando cada vez más por la conciliación, y no es porque sean muy buenas personas y sólo quieran lo mejor para sus trabajadores, sino porque está de sobra demostrado que estas medidas son muy efectivas, tanto para combatir el absentismo, como para aumentar la productividad y los beneficios de las empresas. Así mismo, hace unos días, el congreso aprobaba la admisión a trámite de la Ley de Igualdad Laboral, que entre otras medidas, incluye un capítulo de infracciones para sancionar la "obstaculización" o impedimento de la conciliación.

Sin embargo, la parte española de nuestra empresa, parece decidida a quedarse a vivir en el siglo diecinueve, y no para de obstaculizar todo lo que huele a conciliación, ya sean excedencias, teletrabajo, flexibilidad o reducción y cambios de jornada. Todo ello orquestado desde RRHH, que se dedica a aleccionar en la materia tanto a HRBPs como a responsables sin escrúpulos, y apoyado en un convenio que dejó estos temas para una comisión exterior de la que no sabemos nada. Además, se vuelve a cumplir la máxima de que WE ARE NOT ONE, ya que los obstáculos no son los mismos dependiendo de en qué división y/o departamento estés. Eso sí, luego de cara a la galería nos hartamos de campañas y actos que no son reales.

## EL DEDAZO

Hasta ahora, cada vez que había que cubrir una plaza de mando intermedio de taller, se convocaba un proceso de selección donde se pedían una serie de requisitos para poder optar al puesto (ser GP3, tener X años de experiencia y una formación) y después aprobar un examen y pasar una entrevista personal, aunque fuese por cubrir el expediente y mantener la ilusión de la igualdad de oportunidades. Esto se acabó y de un plumazo se ha oficializado el dedazo como método de selección. La última promoción de mandos de taller, entre las que se encuentra un GP2 con menos de 3 años de experiencia, parece que ha hecho caer la venda de los ojos de algunos, que por fin se han dado cuenta de cómo funcionan las cosas en esta empresa. ¿Es la primera vez que se promociona a alguien así? No ¿Es legal? Pues claro. ¿Es justo? Evidentemente, no. ¿Alguien necesita un listado de los mandos elegidos antes de esta manera? Pregúntanos. A ver si alguien nos da las explicaciones pertinentes, porque flaco favor se está haciendo a la motivación y la transparencia en esta empresa.





## **PODEROSO CABALLERO**

Los perroflautas del Parlamento Europeo primero y la hippie Angela Merkel después, han pedido al conjunto de países de la unión europea que suspendan la venta de armas a Arabia Saudí. El parlamento español, de momento, ha decidido continuar con el negocio.

No vender armas a países que sistemáticamente violan los derechos humanos, es de sentido común. No suministrar armas a países en conflicto, es de sentido común. Defender el cumplimiento del derecho internacional, es de sentido común. No tener escrúpulos ni un mínimo de conciencia a cambio de una buena paga, es ser un mercenario. ¡¡Que solo falta que alguno jalee la guerra por conseguir mas contratos!!

El debate sobre el papel de la industria armamentística o la propia fabricación de armas da para largo y tendido, y ojala algún día se atrevan a abrirlo, pero lo que tenemos claro es que no deberíamos permitir que las máquinas de guerra que fabricamos acaben en manos de regímenes sanguinarios.

Vamos a tener que hacérselo mirar cuando España y otros países de la unión europea han sido capaces de embargar la venta de armamento y material antidisturbios a Venezuela o al propio ejercito yemení mientras al príncipe saudí se le pone la alfombra roja allí por donde pisa. Así pasa, sienten tal impunidad que no tienen problema en descuartizar a un periodista en un consulado de Turquía.

Os dejamos un artículo muy acertado de otro tipo que no se debe enterar de nada

[https://www.vozpopuli.com/politica/Espana-legislacion-venta-armas-Arabia-Saudi\\_0\\_1184282671.html](https://www.vozpopuli.com/politica/Espana-legislacion-venta-armas-Arabia-Saudi_0_1184282671.html)



## **TRANSPORTE COLECTIVO, MAS QUE CARTELES**



Partiendo de la base que apoyo el transporte colectivo como un derecho alcanzado allá por los años 80, y que la empresa no nos lo regala, me gustaría hacer una pequeña reflexión al respecto. ¿Por qué no es atractivo el uso del transporte colectivo? ¿Cuánto tiempo de mi vida respecto al individual me supone utilizarlo? Si el trayecto máximo ordinario vía "maps" de prácticamente todas las rutas que vienen de Madrid y alrededores es de unos 21'... y que el trayecto según horarios teóricos es de 45'... esto supone una inversión de 24' por trayecto, 48' por día aprox, unas 4 horas a la semana, por unas 44 semanas reales, unas 176 horas... anuales. Un mes y dos días de jornada... (compensando trayectos a pie con garaje, llegada en pista o en el aparcamiento... salen las cuentas +-) Rutas largas, planificadas según criterios de ahorros

de coste con variadas reducciones periódicas, trayectos muy largos a pie, cuestionable política de gestión... habría que empezar por ahí para promocionar el transporte colectivo y me consta que la dirección no invierte ni un solo euro de más en ello. Pretender que por una campaña, necesaria por otro lado si las condiciones fueran atractivas, y todo a costa de nuestro tiempo, me parece, cuanto menos, cuestionable.

## **COMEDORES**

Que manía tiene esta empresa con interpretar las cosas como le sale de los pies oye. Esta semana se han sacado de la manga que el personal con jornada continua no puede quedarse a comer fuera de su jornada, así, por su cuenta y riesgo. Igual muchos no sepan que los comedores, igual que las rutas y otros beneficios sociales, salen de la masa salarial de TODOS los trabajadores, es decir, que los pagamos entre todos y la empresa los gestiona. Esto no le da potestad para hacer lo que le dé la gana ni para poner las normas a su antojo. En verano invitamos a la dirección a constituir la comisión de asuntos sociales, esa que no han querido formalizar desde hace años, para discutir estas cuestiones pero parece que no tienen mucha intención de recoger el guante. Cuando quieran hablar del tema estaremos encantados de hacerlo, mientras tanto, el comedor es de todos y os invitamos a que sigáis utilizándolo como hasta ahora.



¿Ideas, Aportaciones, Sugerencias? ¿Cita para consultas jurídicas? [CGT.DE@airbus.com](mailto: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/](http://www.cgt.info/fesim/)