



DEFENDE LO QUE FIRMAIS

3 páginas destilando odio y falsedades a partes iguales contra esta organización y ni una sola palabra contra el esquirolaje más asqueroso que está practicando Airbus. Vamos bien compañeros... Ni una palabra de cómo la empresa ha incumplido, una vez más, sus propios acuerdos. Ni una palabra para defender el art. 59 de SU convenio, que dice textualmente. (ver imagen adjunta)

No ha habido información previa, sólo se ha mirado el coste del servicio y la propia empresa está incurriendo en la más flagrante practica antisindical... pero, una vez más, los culpables somos cualquiera menos Airbus. Malos consejeros nos dicen.

¿Qué hay que hacer cuando echan de un plumazo al 30% de tus compañeros, entre ellos a 6 delegados y a gente con 55 años, 25 de ellos trabajando con nosotros? ¿Qué respeto se le tiene a una plantilla adulta que, libremente y por unanimidad, ha decidido ir a la huelga a defender a sus compañeros y que ya llevan 18 días en la puerta?

¿Qué harías tú si echaran a tu compañero, con el que llevas años pasando más tiempo que con tu familia?

Cada vez vemos más claro como alguno se ha ganado el meteórico ascenso.

En la contratación de servicios (mantenimiento de instalaciones y medios de producción, limpieza, comedores, peonajes o manipulación y traslado interno de materiales y medios, etc.) al no suponer unas actividades propias de nuestra industria, necesitamos contar con empresas auxiliares que tengan una sólida estructura para afrontar los trabajos requeridos, así como una organización suficientemente fuerte que haga que respondan por sí mismas a los retos y problemáticas que diariamente puedan surgir en su relación con la Empresa principal, de manera que en cualquier caso, se evite el más mínimo riesgo que pueda implicar que la relación suponga una cesión ilegal de mano de obra. Para ello la Empresa principal contratará sólo con aquellas empresas de reconocido prestigio que, además de tener recogidas y garantizadas sus condiciones laborales al amparo de un Convenio Provincial del Sector o propio de Empresa, demuestren de forma permanente un escrupuloso cumplimiento de todas las obligaciones laborales, no sólo con su personal sino guardando un absoluto respeto a la función de su representación legal, evitando en todo momento conductas que puedan constituir abusos de derecho con la plantilla y prácticas antisindicales con su representación, lo que se comprobará mediante las periódicas auditorías que se realicen a dichas empresas.

En el caso de que por cualquier circunstancia cualquiera de los contratos de servicios que tengan suscritos las empresas firmantes del V Convenio Colectivo quedasen resueltos, se estará a lo dispuesto en cuanto a la subrogación de los trabajadores, en los Convenios Colectivos de aplicación al caso que ocupe. A falta de Convenio Colectivo en los que exista cláusula de subrogación, se procederá a la subrogación de los trabajadores, de la Empresa saliente a la entrante, ajustándose su número a las necesidades de producción, así como a las circunstancias, condiciones y exigencias derivadas del contrato mercantil suscrito entre las empresas firmantes del V Convenio Colectivo y la Empresa entrante

Habrà una Comisión Central de Subcontratación con las siguientes competencias:

1. Seguimiento de todo lo establecido en el presente artículo, recibiendo la información necesaria que permita establecer la correcta actuación y encuadramiento de todas las contrataciones o subcontrataciones existentes.
2. Análisis para futuras actuaciones o modificaciones de la actual situación, recibiendo información a priori y con la suficiente antelación que permita ejercer en forma la labor de salvaguarda y garantía de los contenidos de este artículo.

Las empresas firmantes del V Convenio Colectivo se comprometen a valorar en la contratación o subcontratación, no una mera reducción en valores absolutos y contractuales de los costes, sino a relativizarlos en el tiempo, donde se demuestre su eficacia y rentabilidad, primando su especialización y calidad.

MALOS CONSEJEROS

Hace una semana salió un comunicado de un sindicato donde decía que la gente que hay en la puerta de huelga, esta asesorada por unos malos consejeros. También la dirección en la charla del Sr. Medina dijo lo mismo. El miércoles en el pleno del ayuntamiento el PP defendió lo mismo...(sic)

Detrás de este mensaje está claro que sólo existen los intereses de la empresa, intereses que sólo pasan por la desmovilización, o como llaman ellos: paz social, precarización del empleo. Es un pulso de AIRBUS, que quiere una plantilla propia y de subcontratas, sumisa y con miedo. Nos quieren quitar el único medio de lucha



legal que tenemos los trabajadores: la huelga.

Lo más preocupante de este asunto es, quien tendría que defender a los trabajadores, estando a su lado pasando frio y oliendo a humo como se hizo en su día con los 8 de AIRBUS, están dando consejos a la dirección y al PP, con consejos antisindicales electoralistas y quedando bien con la patronal.

¿Quiénes son los malos consejeros?, ¿Los que no han salido de sus despachos para dar el apoyo a los trabajadores en huelga?, ¿los que amenazan con la pérdida de sus puestos de trabajo?, ¿los que contratan a otra empresa cometiendo un delito de esquirolaje?, ¿los que les proponen que se la tienen que comer dejando a 14 personas en el limbo, bajándose el sueldo y perdiendo derechos ya adquiridos?.

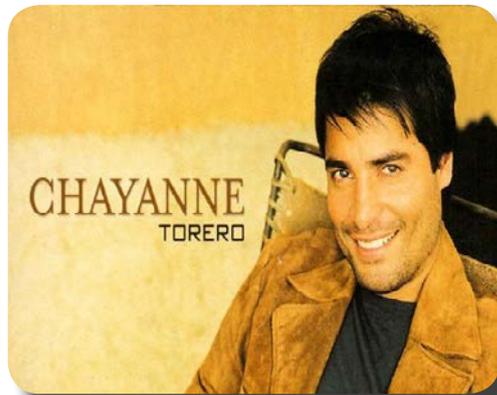
SE FUERTE LUIS

Estamos muy cansados de que se trate como a tontos al conjunto de los trabajadores. Aburridos de que se nos reúna en sesiones de comunicación como la del pasado Martes para contarnos las mismas cosas, una y otra vez. Mensajes que nos os creéis ni vosotros. Como si fuésemos la "gran familia Airbus" todos felices y contentos... excepto por el maldito absentismo, ese que no conseguís disminuir con la política del miedo que habéis llevado hasta el momento.

"La gran familia Airbus" que colabora con proyectos solidarios de puertas para afuera. Ja ja ja. ¡Que lavado de imagen más chuli! No hace falta que se vayan muy lejos, bastaría con respetar los derechos de todos los trabajadores del ámbito Airbus. Trabajadores como los que están en la puerta y a los que les estáis impidiendo ejercer su derecho a huelga, contratando a empresas que están practicando el esquirolaje. ¿Por qué bloqueáis una y otra vez el posible acuerdo al que los trabajadores han estado a punto de llegar con su empresa?

Escuchando las palabras de nuestro director, parece que la culpa de todo es que los trabajadores han estado mal "aconsejados". Vaya, el mismo argumento de los otros dos sindicatos. Y como no, Airbus no puede perder este pulso contra los "malos". No vaya a ser que a algunos les dé por hacer lo mismo en el futuro.

Y de los directivos despedidos ¿qué? Pues nada, todo en orden. Eran ejemplares salvo alguna cosa. Que pobres las explicaciones, de verdad. Otra vez como si fuésemos tontos. Porque claro, aquí quien mancha la imagen de Airbus y pone en peligro las cargas de trabajo, son los "mal aconsejados" trabajadores de la puerta. Que haya dos directivos, uno de ellos el máximo responsable de ETHICS & COMPLIANCE a los que se les echa a la calle por malas prácticas...eso no, eso no daña ni la imagen ni la confianza en Airbus...



MEDINAS DAY

Intervención de nuestro director sobre el absentismo.

Se os llena la boca de todo lo que hacéis para reducir el absentismo, pero lo único que hacéis es meter miedo a la gente. Miedo a perder el complemento IT, miedo desde la mutua y los responsables con llamadas incómodas, visitas de médicos, investigadores privados plantados en las puertas de casa para vigilar lo que se hace y lo que no. No actuáis sobre la raíz del problema, y si bajáis el absentismo, es presionando para que el personal pida el alta voluntaria, sin estar recuperado, o que cojan permisos de vacaciones para recuperarse de una enfermedad o dolencia.

Igual os pasa con la accidentabilidad. Camufláis las bajas por accidente

laboral, mandando a casa al personal con permiso de comisión de servicio y aun así, los índices os siguen saliendo altos. Tenéis que mentir mejor.

El látigo, las prisas con las entregas, las prolongaciones de jornada, el miedo a la no renovación, la presión constante sobre los trabajadores temporales están enfrentadas con una correcta prevención. Es muy bonito dar una charla de este tipo y poner muchos carteles de uso de EPIS. Pero la realidad es que tendrían que invertir en ergonomía y prevención, formando e informando, dando importancia y respetando al trabajador.

EL CASO PEPIÑO

Con toda la información sobre la mesa, disponible para todos y tras haberlo consultado con los abogados. No nos queda dudas acerca de que el despido del compañero "Pepiño" nunca debería haberse perpetrado. Lo que es lamentable es ver como algunos sindicatos hacen más trabajo por justificar el despido, que luchar en su contra.

¿Es ilegal mandar un correo con las inquietudes y un correcto lenguaje velando por el mejor funcionamiento dentro de la norma de aviación civil para la fábrica?. ¿Acaso es más ilegal cumplir estrictamente con las labores para las que fuiste contratado?

Nosotros en un alarde de imaginación nunca antes visto, pensamos que realmente lo que se busca es hacer un tirón de orejas para un colectivo que está reclamando lo que considera de justicia, sin tener que rendir pleitesía a nada ni nadie. Hay gente que tiene algo más que un estómago agradecido. ¡¡¡Superarlo ya!!



¿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/