



ATP, UGT, SIPA Y CGT, ROMPEN LA UNIDAD SINDICAL

Que situaciones más raras se están dando últimamente. La mayoría sindical menguante ha terminado de saltar por los aires a cuenta de un convenio nefasto. Acusaciones de pactos de alcoba hacia el mayoritario, reconocimiento de incumplimientos sistemáticos de muchos de los acuerdos suscritos por la dirección, constatación de la parálisis de las comisiones de desarrollo del convenio... vamos, que el tiempo ha venido a darnos la razón cuando decíamos que no se podía firmar un cheque en blanco y que es necesario responder a cada agresión de la empresa.

Tenemos que reconocer que nuestra empresa ha sabido jugar muy bien sus cartas, ha ido engrasando la maquinaria a base de contrataciones y ascensos hasta conseguir que el sindicato mayoritario le haga el trabajo sucio.



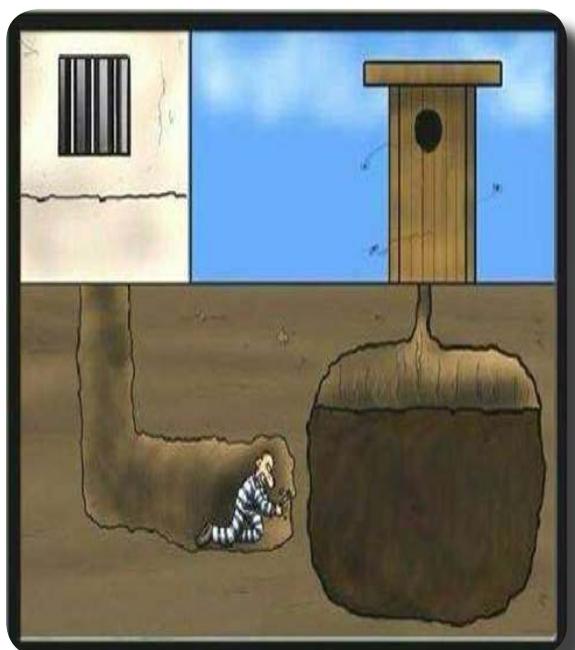
8 DE MARZO

Se acerca el 8 de marzo, día de la huelga feminista, que lucha y planta cara al orden patriarcal, racista, capitalista y depredador con el medio ambiente, y que propone otras vidas y otro mundo radicalmente distinto. Luchas contra las violencias machistas, por el derecho a decidir sobre sus cuerpos y sus vidas, por la justicia social, la vivienda, la salud, la educación, la soberanía alimentaria, la laicidad, y muchas otras luchas colectivas. Y ¿qué hace la empresa? Organizar una serie de actos durante diferentes días. Apuntar que, realmente hay algunos verdaderamente interesantes, pero, ¿justo en esa semana? Nos parecería magnífico que la empresa compartiese el argumentario de la propia huelga, pero, como siempre y una vez

más, debemos decir que esto no es más que otra forma de postureo y de darse publicidad. Es tal el cinismo, que el propio día de la huelga han organizado un Coffe chat "Career and family yes, we can". Increíble. ¿Desde cuándo en Airbus se ha apostado por la conciliación? Tienen todo un año para implementar medidas, abrir foros de debate y todo aquello que pueda servir para erradicar los problemas que sufren las mujeres. Si de verdad se lo creen, lo primero que podían hacer es facilitar y promover que el 8 de marzo la huelga sea un éxito.

DE MAL EN PEOR

Llevo 14 años trabajando en esta empresa y todavía recuerdo mi llegada al A320. Había tres secciones: Unión de cajones, preequipado y equipado final; trabajamos en tres turnos y teníamos tres mandos, uno por sección. Si, por ejemplo, se detectaba un problema repetitivo con alguna costilla o con algún herraje, una sección levantaba la mano y la otra lo corregía. Si se rompía algún elemento, teníamos herramientas para arreglarlo. Cada cierto tiempo, la extinta sección de utillaje le daba un repaso a los útiles de fabricación. Por aquel entonces no había paneles lean, ni pps, ni control room, pero, misteriosamente, los problemas se solucionaban con rapidez y de forma eficiente. Hoy, de ese programa, solo conservamos el equipado final, tres encargados para dos turnos y muuuucha gente alrededor (solo hay que darse una vuelta a ciertas horas para ver más gente en los paneles que trabajadores en la línea). Hoy tenemos mucha más burocracia y mucha menos capacidad para solucionar problemas. Hoy hemos perdido cualquier tipo de control sobre el programa que da de comer a toda la compañía.



EN AIRBUS TAMBIÉN PASA

Sueldos más bajos, congelación de la carrera laboral por ser madre, mayor tasa de desempleo, relegación a trabajos relacionados con roles de género con convenios con los salarios más bajos, acoso...

Estos son algunos datos de la desigualdad de género en el trabajo en España. Sin embargo, ¿cuántas veces hemos oído aquello de: "bueno, eso aquí no pasa"? Sin embargo, la realidad es que EN AIRBUS TAMBIÉN PASA, por ello queremos recoger las experiencias que habéis tenido al respecto para poder hacerlas visibles. Para ello ponemos a vuestra disposición el siguiente correo electrónico para que, si queréis, nos hagáis llegar, de forma anónima, las situaciones de discriminación habéis vivido o que habéis presenciado en esta empresa.

enairbustambienpasa@gmail.com



LA BOLSA DE LOS TÉCNICOS

Las 200.000 horas eliminadas del sistema de presencia el año 2018 equivalen a 118 puestos de trabajo que, al menos durante ese año, podrían haberse materializado.

Cada vez que prolongas jornada, recuerda que estás contribuyendo por poco que sea, a que 118 personas no puedan acceder a un empleo digno.

A esas 118, puedes sumar las que no van a encontrar trabajo porque estás realizando la labor de alguien de tu mismo departamento, que va a ausentarse durante un período prolongado y avisa con meses de antelación suficientes como para que pueda encontrarse una sustitución temporal.

Puedes pensar en ello igualmente cuando incluso se te pida realizar o reparar elementos que venía realizando una empresa subcontratista pero cuyo producto no llega en las condiciones requeridas. O cuando esa empresa se encuentra

con alguna dificultad para realizar su labor y alguien piensa que le vendría muy bien que les hicieras el favor de hacerla tú.

Pensad en esa pequeña parte de responsabilidad que nos corresponde a cada una en estos casos. Y en lo bien que le viene a esta empresa, que ahorremos costes a base de buena voluntad. Así no tendríais que pensar qué podríais haber hecho con esas horas.

ESCALA DE VALORES

Pensar un momento, ¿qué es lo más valioso que tenéis?, Os saldrán respuestas como, mi familia, amigos, la casa, incluso a alguno os puede salir vuestro coche o vuestro perro.

Ahora pensar que haríais con ellos si no os quedase tiempo. O que el tiempo es muy limitado.

Lo cierto es que ese tiempo es, muy limitado. Así que, lo valioso es pasar tiempo con lo más valioso que poseemos, o lo que es lo mismo, lo más valioso es nuestro tiempo.

Si estáis de acuerdo con estas últimas afirmaciones, ¿Por qué seguís prolongando jornada viniendo a trabajar los sábados?, ¿Por qué regaláis vuestro tiempo a la empresa no vaciando las bolsas de presencia?, ¿Por qué vendéis los días de libre disposición?

Claro, que lo mismo lo más importante para vosotros es vuestro trabajo, entonces estáis perdidos



¿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/