

BOCASA



ESPECIAL ELECCIONES SINDICALES 2019

BOLETÍN OBRERO DE CASA

AIRBUS-TABLADA JUNIO 2019

SECCION SINDICAL CGT-TABLADA 2015-2019

ÚNETE

Vengas de donde vengas,
lucharemos juntos.

**UN
EQUIPO
PARA
TODOS**



VOTA CGT

COMBATIVA, GENEROSA Y TRANSFORMADORA



Nuestra lucha y tarea sindical se centra en hacer entender a la mayoría de las plantillas que el discurso que impera en Airbus es aquel que provoca, entre sus pilares básicos, la desafección, la incertidumbre y el malestar. El dinero que ganamos no lo es todo y las plantillas quieren tener cierta garantía de futuro y estabilidad. A Airbus no le importa tirar un programa si esto le reporta un aumento de beneficios bursátiles. En este sentido hay que hacer un claro contrapoder que exija a las patronales, paquetes de trabajo que den cierta garantía de seguridad laboral y ocupación a todos los centros de trabajo. Esta facción o contrapoder sindical muy enraizada en nuestra empresa durante años se ha visto ciertamente dañada con la propia co-gestión que ha hecho que muchos no sepamos cuando nos habla la dirección o la parte social de la empresa.

Nuestro objetivo, es que las personas que trabajamos en esta empresa nos percatemos de ese carácter mezquino que ha propiciado que no exista un hilo diferenciador entre el lenguaje de la dirección de la empresa y sus mayorías sindicales.

EL EMPLEO QUE PASÓ... ¡¿QUÉ PASÓ?!

AIRBUS / Tablada

Se puede apreciar cuál ha sido la dinámica de pérdida de empleo



Con respecto al **empleo**, pensamos que el ciclo tal como lo hemos conocido está tocando a su fin, al menos el que proveía de personal indefinido. El modelo ahora es el del empleo de usar y tirar, o en el mejor de los casos mantener largos periodos de temporalidad o la permanencia en bolsas de congelación con la esperanza de una vuelta cuando la propia compañía, según sus criterios, quiera. La precariedad se abre camino dentro de las entrañas de Airbus.

TRAFICANTES DE DERECHOS

EN SUS BOLSAS VIERTEN NUESTRAS VIDAS

Bolsas de empleo y contratación manejadas por la corrupción sindical

VOTA CGT

COMBATIVA, GENEROSA Y TRANSFORMADORA

La promesa tácita, suscrita y no publicitada por la connivente mayoría sindical, que decía que se renovarían las plantillas con las nuevas generaciones de familiares, sólo ha tenido efecto, salvando honrosas excepciones, para una parte de las facciones privilegiadas, la mayoría está aún a la espera de poder recoger ese “relevo”, en todos los sentidos de la palabra, que le haga marcharse con tranquilidad después de muchos años de dedicación y de haber dejado cerrado el futuro de sus vástagos.

AIRBUS / Tablada

Se puede apreciar cuál ha sido la dinámica de pérdida de empleo

1071 empleos perdidos en **33** años

Sin embargo sólo algunos privilegiados tienen cabida dentro de este sistema que marca a sus “primogénitos” como elegibles en el mejor de los casos, o en el mejor de los puestos; o como acólitos o seguidores de sistemas insolidarios y poco igualitarios en el peor, esto provoca desafección en la propia sociedad en la que vivimos que manifiesta poco cariño a empresas endémicas que cierran sus puertas a la igualdad de oportunidades para todos, potenciando una estafa que se traduce en discriminación.



Si los trabajadores que quedan libres y fuera de estos sistemas cerrados, serviles y corruptos quisieran, podrían exigir a Airbus que reportara de verdad un sistema de acceso al empleo transparente y justo, donde tuvieran cabida todos los trabajadores y no sólo los de unos pocos. Una exigencia que pasaría por un plante constante ante los RRHH y las direcciones de las empresas.

La propia sociedad puede manifestarse en contra de estas empresas por la propia inercia y actitud de su representatividad social que no amplia ni disimula las posibilidades de trabajo en la empresa para todo el mundo, e incluso crea y justifica la precariedad de un colectivo que realiza el mismo trabajo pero con menor salario, léase “tarjetas rojas”, llegando a decir representantes significativos sindicales, en un discurso nefasto e intencionado, que para que los trabajadores de Airbus ganen 2000 euros tiene que haber gente precaria que gane 1000, sin cuestionar jamás los altos beneficios que obtiene la compañía año tras año con nuestra plusvalía, pero sobre todo con las de estos compañeros que tienen sus condiciones precarizadas.



**TARJETA
ROJA**

A LOS **INCUMPLIMIENTOS**
DEL CONVENIO Y DE LOS
ACUERDOS CONSEGUIDOS.

**UN EQUIPO
PARA TODOS**



VOTA CGT

COMBATIVA, GENEROSA Y TRANSFORMADORA

¿Cuántos puestos de trabajo se hubieran creado en Airbus si no se hubiera apostado por la subcontratación y por apostar por la deriva neoliberal que nos condena al trabajo precario?

¿Por qué dejamos de luchar para que no se externalizaran las profesiones y los paquetes de trabajo que conformaban nuestras tecnologías?



En el imaginario popular ya no existe esa fábrica donde tal vez pudiera entrar el hijo de cualquier persona que por circunstancias no hubiera podido acceder a unos estudios superiores. Ahora la gente que no está vinculada con esta empresa o con las cúpulas sindicales que manejan la trama, ven prácticamente imposible que su hijo o familiar entre en una empresa como esta, raras excepciones existen.



Mientras esto ocurre, la parte social adquiere las peores competencias de RRHH, y crece la fiesta de Airbus. Todo su lenguaje de compromiso y participación, está supeditada a unos intereses puramente bursátiles y pecuniarios. Este oropel fastuoso, se trastoca en exigencia para los más desfavorecidos, que, ante la falta de contrapoder sindical, convierten su desafección, en pura resignación o en intentar apuntarse a ciertos sindicatos para ver si así les cae un trozo de ese pastel infecto. Con esto lo que reina en Airbus es un cierto conformismo frustrado. Frases como “esto es lo que hay”, “lo menos malo”, “no podemos hacer otra cosa”, “hay que aguantar”, “estoy deseando que llegué mi jubilación”, son significativas de este malestar que contrasta con toda esa “felicidad” manifestada por la compañía, en sus también campañas clínex.



POR LA CONQUISTA DE DERECHOS EN LA SUBCONTRATA

Con respecto a las subcontratas, tenemos la obligación y el deber de dar la cobertura necesaria a los compañeros que conforman sus plantillas, ya que el nuevo modelo de Airbus va encaminado a potenciar todavía más ese tejido industrial. Por todo lo que supone para la concienciación de los derechos de las personas que trabajan en las subcontratas el movimiento “tarjetas rojas” sigue vivo, pues mientras exista discriminación y diferenciación de derechos dentro de colectivos similares jamás morirá, y desde CGT pensamos que no se restringe al ámbito exclusivo de Getafe sino que las reivindicaciones y quejas que los compañeros hacen, están implícitas y latentes en todas las subcontratas y contratadas que trabajan para Airbus.

Lo que realmente se juegan los compañeros de la subcontrata, y Airbus lo sabe, es conseguir un convenio sectorial del sector aeronáutico, que asimile, entre otras cosas, los salarios con la matriz, porque a igual trabajo debe haber igual salario. La otra opción pasa con dejar que Airbus siga precarizando el empleo y desprendiéndose de profesiones para devaluar y saldar sus condiciones en la empresa subcontratista.



CGT ha sido altavoz de lo que los compañeros han decidido de manera transversal en sus asambleas, haciendo extensiva y divulgando sus manifestaciones, reivindicaciones y protestas. Otros sindicatos más que luchar por mejorar y acercar los derechos de los compañeros de la subcontrata a los de Airbus, parecen estar más preocupados por contener y desinflar las justas luchas y reivindicaciones de estos compañeros. Un ejemplo clarificador de esta barrera de contención que conforman los sindicatos mayoritarios corporativos la pudimos ver en la actuación que tuvieron en el conflicto de ISS en Illescas. El abrazo continuado a los postulados neoliberales por parte de otras opciones sindicales nos está haciendo mucho daño a la clase trabajadora.

Si las subcontratas no son conscientes de este uso maquiavélico e intencionado de sus reivindicaciones, jamás podrán acercarse a las condiciones de la empresa matriz.



Por todo ello, hay que alejarse de sindicatos que contienen y ponen límite a nuestros requerimientos y reivindicaciones para mejorar nuestros derechos y condiciones laborales. Como ya hemos

comentado si generamos mayor plusvalía y los beneficios de Airbus son obscenos, tendremos que exigir todas mayores y mejores condiciones salariales y laborales porque si nadie trabaja por ti, nadie debe decidir por ti.



Así pues tenemos que volver a reactivar la conciencia de clase que hacia saltar la chispa de la movilización y la solidaridad, del paro cuando algo no funcionaba bien, cuando algo se intentaba imponer. En Airbus está casi exigua o más bien aletargada, pero intuimos que la subcontratación tomará parte también intensamente en la lucha y la reivindicación.

LA DEFENSA, EL MEJOR ATAQUE: LUCHA Y MOVILIZACIÓN

Es difícil ver fábricas paradas completamente con culebras infinitas al grito de “¡Viva la lucha de la clase obrera!”.



Ultima "culebra" en Tablada por la represión a Juanma y Márquez

Son ejemplos la movilización de Getafe por el compañero al que amenazo Luis Pizarro, La culebra inmensa, como hacía años que no se veían, para defender a los compañeros Márquez y Juanma de Tablada o el colosal paro de una semana de la planta de Puerto Real en defensa del compañero Barce.



Ante esto es insólita y preocupante la actitud de los sindicatos mayoritarios que ya no hacen uso de la solidaridad, ni siquiera en los conflictos internos, dejando en la mayoría de los casos que mueran en los propios centros de trabajo donde aparecen, controlando que no se extiendan a otros centros de trabajo.

CGT, ha dado todo lo que tenía en estas luchas y en otras tantas porque nosotros no le debemos nada a ninguna patronal y nuestra autonomía e independencia sindical está por encima de los intereses de cualquier empresario.



Asimismo, **es un imperativo para CGT la defensa del empleo de calidad**, y en contra de la temporalidad y la precariedad cada vez más ruin y acuciada, no sólo en el extrarradio (tarjetas rojas y otras contratas) sino también dentro de los tarjetas azules, que tienen que pasar a veces por un periplo de más de 10 años para obtener su contrato indefinido.

Para ello hemos realizado no sólo denuncias públicas, comunicados y publicaciones, sino que hemos hecho concentraciones, paros y asambleas; e incluso hemos ido a la autoridad laboral a implementarlas por el claro y constatado fraude que existe en Airbus en la contratación, tal como resolvió la inspección de trabajo. Sin embargo Airbus prefiere pagar una multa antes de cumplir con la normativa laboral vigente: un ejemplo de la ética hipócrita que practica la compañía.

Pero sabemos que es difícil torcer el pulso a esta empresa, sus tentáculos son largos y poderosos y llegan a todas las instancias e instituciones, sin embargo hemos hecho todo lo que está en nuestra mano y jamás nos hemos rendido ni nos han arrugado con sus amenazas y sanciones.



En CGT, lucharemos hasta el final, por eso necesitamos vuestro apoyo, vuestro voto. Y **todas las personas que trabajáis en Airbus sabéis que la CGT siempre ha estado, está y estará en la primera línea de defensa frente a las injusticias y abusos del capital y sus lacayos.**

SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN-SISTEMAS DE PRODUCTIVIDAD



Los sistemas del *palo y la zanahoria* se han universalizado e inoculado dentro de la propia naturaleza empresarial. Estos sistemas plantean e intentan garantizar engrasada la maquinaria ideológica de Airbus, que no es más que una maquinaria preocupada por garantizarse el reporte económico que los sistemas políticos, económicos y sociales ponen a su servicio.



El salto de GP3 a GP4, como verdadero destope salarial, se vuelve complicado para el colectivo de taller que tendría que poder optar al mismo sin el requisito de ser mando (jefe). Los catálogos de puestos y competencias, sólo favorecen a los colectivos que la propia empresa ha definido para su fiesta, aunque la empresa hace que todos, estemos en taller u oficina, tengamos que competir para obtener un aumento salarial, en el caso de GP3

esto no significa una nueva categoría con toda su banda salarial concreta de remuneración. El caso y la denuncia de los TMA, es sintomático y significativo, porque supone un resquicio para que los GP3 del taller también puedan ser GP4.

Por todo lo anterior habría que definir una nueva categoría que fuese un verdadero destope para los GP3, categoría que ya existe en el sistema actual de la empresa y que se denomina GP4. Ahora, esta transición lógica dentro del sistema de la empresa puede ser más aceptable, pues nuestro máximo representante social, ha conseguido con los parabienes de la patronal de Airbus, no sólo dar ese pequeño gran salto a GP4 sino que se ha catapultado, rompiendo todas las barreras, hasta GP6.

CGT NO ACEPTA REGALOS de la EMPRESA



CGT no admite regalos, como clasificaciones profesionales, contrataciones de familiares etc. La representación y defensa de los intereses colectivos debe ser transitorio y NUNCA una profesión.

CGT no se vende.

Combativa **G**enerosa **T**ransformadora

VOTA CGT

COMBATIVA, GENEROSA Y TRANSFORMADORA

Con respecto a los procesos de vinculación del salario a la productividad, en CGT, siempre nos mantendremos contrarios a estas medidas. No podemos dejar que la dirección de Airbus condicione nuestro salario con elementos de medición que sólo controla ella misma. Hay que pedir una subida salarial acorde a los beneficios que obtiene Airbus y que no esté vinculada al control que ellos ejercen de los parámetros de su productividad...

TARJETA ROJA

A LOS INCUMPLIMIENTOS DEL CONVENIO Y DE LOS ACUERDOS CONSEGUIDOS.



UN EQUIPO PARA TODOS





Que no te la JUEGUEN

4 AÑOS DE INCUMPLIMIENTOS DE **LA LEY Y DE ACUERDOS ALCANZADOS**

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✘ Más de 11 artículos del V Convenio Colectivo. ✘ No se ha cumplido el V Plan de Empleo. ✘ No se han eliminado las ETT tal como se firmó hace más de tres años. ✘ Después de más de 5 años todavía hay quien no ha cobrado ni una sola RSI. ✘ La última subida salarial ha sido la más baja de los últimos 20 años. ✘ No solo no se ha reducido la subcontratación, sino que ha aumentado progresivamente en los últimos años, sobre todo en áreas de alto valor añadido, como ingeniería o producción. | <ul style="list-style-type: none"> ✘ Todavía hay multitud de compañeros esperando una recolocación de puesto de trabajo por motivos médicos. Se incumple el protocolo de recolocaciones. ✘ No se ha desarrollado la disposición transitoria segunda del Convenio Colectivo referente a medidas de conciliación (mini-excedencias, teletrabajo, etc.). ✘ Se incumple sistemáticamente la obligación de la dirección de presentar el Plan Industrial. ✘ Se incumplen las resoluciones de la Inspección de Trabajo, que exigen a la dirección la conversión en indefinidos de multitud de contratos temporales en fraude de ley. |
|--|---|

CGT, UN EQUIPO PARA TODOS

VOTA CGT

COMBATIVA, GENEROSA Y TRANSFORMADORA

POLITICAS DE SALUD-POLITICAS DE IGUALDAD

De todas formas, podemos tener claro que esta “gran empresa”, brilla por su falta al aplicar políticas de igualdad efectivas que vayan más allá de lo cosmético, y las oportunidades suelen ser sólo para los más significados y señalados con el dedo del *Deus pro Airbus*. En la gran fiesta todo es maravilloso. Asistimos a una borrachera de imágenes donde la inclusión, las mujeres, los discapacitados, los deportistas, los emprendedores, los inventores, etc., tienen una relevancia fastuosa, cuasi santificada; pero la realidad es otra... Los carteles se vuelan y se envilecen cuando la realidad se hace evidente y toda esa matrix fatua, se queda colgada, mostrando su mueca y cínica ironía dentro de nuestras fábricas, donde cada vez tienen menos cabida las personas enfermas y los mayores, las recolocaciones y gestos de la empresa ante este colectivo es de pura dejadez, cuando no de desprecio. Hemos luchado arduamente contra esa política que desprecia a los enfermos y mayores, hemos intentado a diestro y siniestro que la empresa se comprometa de manera fehaciente en su recolocación, en una mejora en las condiciones laborales de los compañeros que cumplan determinadas edades, pero Airbus y sus sindicatos consortes no han movido ni un dedo para implementar esas mejoras, al menos de forma universal y para todas las personas.



Infografía de prioridades de salud y bienestar de CGT. El diseño está dividido en dos secciones. A la izquierda, una lista de íconos con sus respectivos títulos: un icono de una persona con un signo de interrogación para 'Coeficiente reductor', un icono de pulmones para 'Plus penoso tóxico', un icono de un calendario para 'Adscripción voluntaria de turno', un icono de una persona con un signo de interrogación para 'Gestión de la edad', un icono de una mujer embarazada para 'Embarazo', un icono de una persona con un signo de interrogación para 'Ergonomía, problemas musculoesqueléticos', un icono de una persona con un signo de interrogación para 'Fisioterapia', un icono de una persona con un signo de interrogación para 'Descanso', un icono de una computadora para 'Innovación y brecha generacional', y un icono de una persona con un signo de interrogación para 'Pausas'. A la derecha, el logo de CGT (un puño rojo con un signo de interrogación blanco) y el texto 'NUESTRA PRIORIDAD ERES TÚ' en letras grandes, con 'TÚ' en rojo.

La enfermedad y el absentismo se convierten en banderas de la exclusión, en elementos que marcan la línea entre la persona trabajadora válida y sana, y la persona que presenta alguna dificultad para realizar las tareas que se le encomiendan. Se acusa a las plantillas de mantener un alto grado de absentismo y no se

pone ningún medio o método eficiente para paliarlo, sólo con amenazas recurrentes para castigar económicamente a las personas enfermas. De hecho, se les insinúa o directamente se les dice a los trabajadores que opten por una incapacidad antes de buscar un puesto de trabajo adecuado para los mismos, pues el objetivo no es la inclusión laboral sino el desprenderse de los trabajadores que ya nos les sirven. Todo ello se enfoca dentro de una Salud Laboral supeditada al trabajo y no del trabajo supeditado a los requerimientos de Salud Laboral. En este sentido, la labor sindical de CGT, debe estar orientada a la denuncia de todas las irregularidades que tenemos en los centros de trabajo, ya que los Comités de Seguridad y Salud Laboral, se muestran ineficientes e insuficientes, por la propia inercia que ha tomado la co-gestión sindical. Ejemplos claro es haber conseguido con nuestras denuncias que los ETT's no trabajen en altura ni puedan utilizar productos cancerígenos. Otra demanda clara ha sido que la empresa lave la ropa de los trabajadores porque los trabajadores no tenemos que llevar a casa nuestra ropa impregnada de productos dañinos para la salud.

10 PASOS PARA EL PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVO

<p>1  COEFICIENTE REDUCTOR - Ampliación o modificación del existente para TMA y todo el colectivo del taller, fijándolo en un 0,25, acercándolo así al 0,30 y el 0,40 con el que ya cuenta el personal de vuelo. De esta forma, en un futuro, un actual operario del taller podría jubilarse a los 55 años con el 100% de su pensión.</p>	<p>6  6 - ERGONOMÍA - Proponemos automatizar los procesos más penosos y repetitivos, establecer suficiente tiempo de descanso y pausas y un sistema de rotación de tareas que permita alternar posturas y movimientos. Además, definiremos un plan de formación sobre el desarrollo de tareas e incorporaremos objetivos preventivos.</p>
<p>2  2 - PLUS PENOSO TÓXICO - Las sustancias H225 (producto tóxico), H350 (cancerígeno) y H361d (tóxico para la reproducción) son de uso diario en Airbus. A causa de esta problemática, actualmente están consolidados 20 min de ducha y se ha conseguido el lavado de ropa por una empresa externa. Nuestro objetivo es recuperar la compensación económica por la realización de un trabajo en condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad.</p>	<p>7  7 - FISIOTERAPIA - Un servicio eficaz y sin coste para el usuario, implementado por un médico especialista en las 3 técnicas de infiltración existentes: A) Anestésicos y antiinflamatorios: para las patologías incipientes que no requieren regeneración de tejidos. B) Ácido hialurónico: mantiene la integridad de la articulación debido a la protección y desarrollo de líquido sinovial articular. C) Plasma Rico en plaquetas (PRP): método que consigue la total funcionalidad de la zona afectada.</p>
<p>3  3 - ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA DEL TURNO - La distribución laboral por turnos supone para los trabajadores trastornos de sueño y modificaciones de los hábitos alimentarios, es decir, una alteración del ritmo circadiano, generando una desincronización biorrítmica y social que además afecta al aparato digestivo y al sistema nervioso. La situación se agrava cuando los trabajadores/as no logran la conciliación familiar e incluso se saltan alguna de las comidas principales del día. Proponemos universalizar que los mayores de 55 años tengan la posibilidad de adherirse voluntariamente al turno de mañana fijo (ya implantado en Airbus San Pablo) y evitar la exposición a estos tipos de trabajo en individuos menores de 25 años y mayores de 55 años.</p>	<p>8  8 - ÁREAS DE DESCANSO - Con el fin de conseguir adecuadas áreas de descanso, se requiere establecer y/o mejorar estas a las necesidades de los operarios y de las características de su actividad.</p>
<p>4  4 - GESTIÓN DE LA EDAD - Tras los estudios científicos que constatan que a partir de 50 años se pierde un 40% de masa muscular y un 30% de fuerza muscular, proponemos un reciclaje de este colectivo de taller de forma voluntaria en tareas más livianas. Este deterioro no es lineal, sino que es lento al comienzo y se acentúa en torno a los 50 años, principalmente para ciertos trabajos manuales. No existen al día de hoy en Airbus diseños de los entornos de trabajo adecuados a las características de los trabajadores de edad.</p>	<p>9  9 - TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA Y CAMBIO A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL - La computerización y las nuevas tecnologías obligan a una puesta al día casi inmediata, tanto de las organizaciones como del personal que en ellas trabajan, y suele ir acompañada de programas de formación, donde los trabajadores de mayor edad muestran más dificultades en la adquisición de nuevos conocimientos e incluso se acaban enfrentando al cambio sin interiorizar el aprendizaje completamente. Esto puede generar una ansiedad muy elevada que tienda a traducirse en numerosos errores e incidentes, por lo que vemos necesario un importante esfuerzo de aprendizaje específico para el grupo de edad de mayores de 50 años.</p>
<p>5  5 - EMBARAZO - La evidente vulnerabilidad de las mujeres durante la gestación y crianza, del embrión, el feto y el recién nacido justifica social, técnica y legalmente una actuación preventiva específica frente a los riesgos laborales: proponemos la elaboración de un informe de los Servicios Médicos de prevención o de las mutuas que certifique la posibilidad de que las condiciones del puesto actual pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o en la del feto.</p>	<p>10  10 - EL DESCANSO COMO TIEMPO DE TRABAJO - Para mantener un nivel de atención considerable o bien realizar unos esfuerzos físicos continuados es imprescindible introducir pausas a diferentes frecuencias y no siempre fácilmente predecibles, con el fin de recuperar los niveles óptimos de rendimiento esperados y no generar daños a la salud. La propuesta de Porcentaje de Descanso (Nota Técnica de Prevención 916) establece un 2, 3, 5 y 7% según la actividad ejercida y las posiciones posturales.</p>

CGT, UN EQUIPO PARA TODOS

VOTA CGT

COMBATIVA, GENEROSA Y TRANSFORMADORA

Con respecto a dos demandas, y reivindicaciones históricas de este sindicato, como son la guardería y la implantación de un servicio de fisioterapia, queremos manifestar nuestro descontento con los costes que suponen para los trabajadores estos servicios. Pensamos que la dirección de la empresa tiene recursos para que estos servicios no supongan un coste para los compañeros que los usan, o al menos hacer que el coste sea meramente simbólico.

Por otro lado, el colectivo de mujeres no se ve lo suficientemente representado por este modelo de empresa. Las contrataciones del colectivo femenino no son lo suficientemente significativas para impulsar una verdadera política de igualdad.



AGARRA TU JUBILACION...SI PUEDES.

En otro orden de cosas, siempre hemos apostado en nuestras plataformas de convenio por la jubilación a los 60 años. Tenemos claro que el coste es mínimo para Airbus, pese a que manifiesta a diestro y siniestro que no puede jubilar a las plantillas asumiendo el coste del contrato relevo. Pensamos que la dirección de Airbus utiliza ese pequeño e insignificante coste para chantajear a las plantillas, o bien para privarnos de mejoras sociales y seguros que se han convertido con el paso de los años en compromisos por pensión. Después de individualizar el salario de cada trabajador ahora también se quiere individualizar la jubilación, diciendo que no podrá jubilar a los compañeros de oficina a la misma edad que los del taller.

Se constata como leyes generales del estado presentan salvedades para restringir la jubilación de compañeros que llevan en algunos

casos más de 40 años trabajando en la empresa. Es una vergüenza que no se combata con contundencia estas medidas discriminatorias.

Asimismo, la discapacidad se subcontrata fuera, no solemos ver en Airbus personas con discapacidad. Airbus se cuida muy mucho de que sus nuevas incorporaciones, no tengan trabas ni físicas ni ideológicas, realizando reconocimientos médicos incluso antes de proceder a las contrataciones.

Tenemos que luchar por convertir a esta empresa en una empresa modélica de verdad, donde al menos se consolide en las contrataciones, ese 2% (se quiere ampliar de manera formal al 7%) que marca la ley para el colectivo de las personas con discapacidad y no que se encargue o subcontrate fuera de nuestra empresa. Asimismo, como ya hemos expresado arriba, potenciar la carrera profesional y las contrataciones del colectivo femenino para equilibrar la balanza y acercarnos a la paridad lo más pronto posible. De hecho ocurre todo lo contrario, pues Airbus está potenciando la exclusión de personal femenino en las contrataciones sin motivos fehacientes y sin criterios objetivos.

VOTA CGT, HAZLO POR TUS DERECHOS

"Sabemos que no vamos a heredar nada más que ruinas, porque la burguesía tratará de arruinar el mundo en la última fase de su historia. Pero a nosotros no nos dan miedo las ruinas, porque llevamos un mundo nuevo en nuestros corazones. Ese mundo está creciendo en este instante"

DURRUTI
(LEÓN, 14 DE JULIO DE 1896
MADRID, 20 DE NOVIEMBRE DE 1936)



VOTA CGT

COMBATIVA, GENEROSA Y TRANSFORMADORA

UN EQUIPO PARA TODOS



El **13 de junio** necesitamos tu apoyo para seguir siendo la mejor defensa. Hazlo por tus derechos.

SECCIÓN
SINDICAL CGT
AIRBUS TABLADA

Vota CGT

ELECCIONES
SINDICALES
2019 

VOTA CGT

COMBATIVA, GENEROSA Y TRANSFORMADORA

LA SECCIÓN SINIDICAL DE CGT-TABLADA EN SEVILLA

Vota



VOTA CGT

COMBATIVA, GENEROSA Y TRANSFORMADORA



Esta Sección Sindical de CGT en Tablada, ha apostado también, como no podía ser de otro modo, por aportar recursos, dentro de sus posibilidades, tanto a la Federación Local de Sevilla, como al Sindicato de Oficios Varios de CGT. En estos cuatro años hemos tenido un crecimiento espectacular en Sevilla, sumando más de 100 delegados a las filas de esta organización anarcosindicalista. Obviamente, nuestros compañeros de CGT-San Pablo y de otras secciones sindicales de CGT, también han aportado sus recursos para que esto sea posible.

En este tiempo hemos coordinado y apoyado numerosos conflictos, asesorando diferentes secciones y sindicatos, en materia de negociación colectiva, negociación de ERE's, ERTE's, denuncias a la inspección, u otros, como mejoras de convenios y aplicación de acuerdos.

Un punto aparte merece el apartado de Elecciones Sindicales, al que hemos dedicado un gran esfuerzo, y del que consideramos hemos impulsado un modelo de seguimiento de todos los procesos sindicales de la provincia, no sólo en aquellos en los que nos presentamos. Este modelo, lo hemos trasladado para su aplicación en el resto de Federaciones Territoriales de CGT en Andalucía, tras la presentación de una ponencia firmada por parte de un número importante de afiliadas de Sevilla, que fue aprobada en el IX Congreso de la Confederación andaluza, celebrado en Huelva en junio de 2018, y que actualmente se están implementando tras el acuerdo alcanzado en el ámbito de la secretaría de acción sindical de CGT Andalucía.

En ese sentido, decir que el esfuerzo de los compañeros de CGT-Tablada por la implantación de este modelo de seguimiento y la realización de este trabajo ha tenido sus frutos.

Hemos completado el seguimiento de los últimos 4 años, por lo que actualmente tenemos controlados todos los procesos válidos para la provincia de Sevilla, conociendo de primera mano cual es la realidad de la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras de la provincia. Entendemos que este trabajo es básico para el desempeño de la actividad sindical en la provincia de Sevilla, por lo que apostamos por mantenerlo, dotándolo de los recursos necesarios para ello.



Hemos participado junto a la Coordinadora del Sector Aeronáutico de Sevilla en diferentes conflictos propios, en defensa de compañeros de LTK 400 sancionados, o en Airbus, donde el pasado mes de julio impulsamos, junto con las secciones sindicales de Tablada y San Pablo, la participación de nuestros delegados y delegadas, así como de multitud de afiliados y trabajadores, en la manifestación por la readmisión de un trabajador despedido en la planta de Puerto Real (Barce), con un autobús completo y coches particulares.



Especial atención pusimos en la negociación de los Expedientes de Regulación de Elimco, tanto temporal como extintivo, que finalizaron sin acuerdos, el 28 de diciembre de 2017, y donde realizamos numerosas acciones con el ánimo de defender los puestos de trabajo que finalmente fueron afectados.

En verano de 2017 realizamos numerosas concentraciones frente a las puertas del Corte Inglés, tanto el de Nervión como el de la plaza del Duque, en solidaridad de nuestro delegado injustamente sancionado Luis Suarez, consiguiendo la retirada del expediente y la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.



Hemos participado como asesores en la promoción de Huelgas, en empresas como SISTEM, Elimco, UTE Acciona SAV-DAM, Ferrovial-Cespa Tomares, METRO-Sevilla y otras, bien para mejorar acuerdos e incluso para agilizar la firma de convenios. En este tiempo hemos participado en la negociación de los convenios de Ferrovial y de la UTE que gestiona la depuradora de San Jerónimo, donde hemos firmado el convenio. También hemos mantenido numerosas reuniones con la empresa Ferrovial, para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en parques y jardines del ayuntamiento tomareño. Recientemente y tras un proceso de acción sindical contra la empresa realizado por los trabajadores de METRO-SEVILLA, CGT ha firmado el convenio colectivo de METRO-SEVILLA consiguiendo considerables mejoras.

Participación amplia de la Sección Sindical en la celebración del 1º de mayo.





VOTA CGT

COMBATIVA, GENEROSA Y TRANSFORMADORA

Por otra parte, hemos participado en las campañas organizadas por el sindicato de Administraciones Públicas, como la llamada “No todos estamos preparados”, donde se denunciaba la imposibilidad de acceder a los servicios de la administración digital a un importante número de la población, así como lo que esto supone en cuanto a la pérdida de empleo. También participamos en los actos y manifestaciones con nuestras compañeras de Espartinas, en la campaña en defensa de las trabajadoras de ayuda a domicilio, que la corporación municipal pretendía externalizar. Y, nuevamente, en los actos que desde la sección sindical de la Agencia de Medioambiente y Agua (AMAYA) han protagonizado durante este periodo, con diversas concentraciones, manifestaciones y otros. Por último, también apoyamos la acción sindical promovida por este sindicato con la concentración que tuvo lugar frente a las oficinas de la Dirección General de la Seguridad Social, en apoyo a un compañero sancionado.

Con el sindicato de Transportes hemos estado en las campañas del telemarketing, en diferentes empresas como Konecta, Sitel, Teleperformance, Ferrovial 112, Illunión, o ASSDA. También participamos en los expedientes de Qualytel y Trias, o en el de Unipost, donde si bien no participamos como asesores en las diferentes reuniones que se mantuvieron al respecto, si participamos en cuantas concentraciones, huelgas y manifestaciones se convocaron.

Con el sindicato de Enseñanza hemos estado apoyando las demandas del profesorado interino, con numerosas concentraciones y manifestaciones, cada vez con un mayor seguimiento por parte de las trabajadoras y trabajadores del sector, que desde finales de 2017 culminaron con la convocatoria de una Huelga Indefinida por parte de CGT, con grandes manifestaciones en fechas 9 de febrero, 12 de marzo y 28 de mayo de 2018, siendo especialmente concurrida la del 12 de marzo, donde cerca de 20.000 profesores y profesoras venidas de toda Andalucía marcharon con el sindicato en una de las manifestaciones más multitudinarias que se recuerdan.



Hemos propulsado e impulsado cursos de Delegados, de Elecciones Sindicales y de Salud Laboral en Sevilla impartidos por miembros de la Sección Sindical de CGT-Tablada, para las personas que estuvieran interesadas. Más de 80 delegados formados para poder enfrentarse y doblegar a los técnicos de inspección de las patronales. Más de 100 denuncias interpuestas en la inspección desde sectores en los que antes no existíamos.

También hemos apoyado las movilizaciones de los pensionistas, la Huelga General Feminista del 8M, las denuncias de trabajadores de las bolsas de empleo de las empresas municipales de Sevilla, confluyendo con otras organizaciones del sindicalismo más combativo, hemos participado en charlas en institutos sobre acción sindical, como la realizada en el IES de San José de la Rinconada.

Hemos intentado reseñar los hitos más significativos de estos cuatro años, pero es necesario seguir en la lucha para poder conseguir mejores condiciones laborales y sociales. Tenemos que ser una piña, una única unidad de acción para afrontar los retos futuros que hacen más necesaria que nunca a CGT, porque la autonomía e independencia sindical, el apoyo mutuo y la solidaridad son un compromiso de la clase trabajadora, y la herramienta fundamental que consolida la unidad de acción frente a las empresas y sus gobiernos satélites.

CGT

Combativa

Generosa

Transformadora.

En la lucha siempre

Tablada 6 de junio de 2019



No confiéis nunca vuestro destino ni la solución de vuestros problemas a los profesionales de la política, ni permitáis tampoco que surjan líderes entre vosotros. Los unos y los otros os engañarán y harán lo imposible para que no podáis sustraeros a vuestra condición de esclavos. En realidad no comenzaréis a ser libres más que cuando seáis capaces de organizar vosotros mismos vuestra lucha que conduzca al cambio total en la forma de vivir de los hombres
BUENAVENTURA DURRUTI

CGT

**Solidaridad
Apoyo mutuo
Acción directa**

Combativa **G**enerosa **T**ransformadora

VOTA CGT

COMBATIVA, GENEROSA Y TRANSFORMADORA