

**Julio
2017**



EL DESPEGUE

Boletín reivindicativo de la Sección Sindical de CGT Puerto Real

Otro verano con el culo al aire...^{Nº23}



...gracias a la Bolsa de Empleo

Índice

Página 1	PORTADA
Página 2	Índice
Página 3	<i>La encuesta Gallop</i>
Página 4	<i>La encuesta Gallop</i>
Página 5	<i>La encuesta Gallop</i>
Página 6	EL BLOG DEL V CONVENIO
Página 7	EL BLOG DEL V CONVENIO
Página 8	EL BLOG DEL V CONVENIO
Página 9	<i>El espectador anónimo</i>
Página 10	<i>El espectador anónimo</i>
Página 11	Comie
Página 12	<i>El Poeta Majareta</i>

“Hemos llegado a tal grado de imbecilidad, que consideramos el trabajo no solo como honroso, sino hasta sagrado, cuando no es sino una necesidad.”

Remy de Gourmont 2



Encuesta:
Su opinión
es importante

La encuesta Gallop



- 1) ¿Cuál es el principal atributo para llegar a ser jefe?
A/ Ser un buen informador
B/ Jugar al pádel
C/ Sujetarle la bandeja al jefe
D/ Ser regatista
E/ Todas son correctas
- 2) ¿Te sientes representado por este comité de empresa?
A/ No
B/ Nanai
C/ Nasti de plasti
D/ O patatero
E/ todas son correctas
- 3) En caso de estar afiliado, ¿qué es lo que más valoras de tu sindicato?
A/ Me están intentando meter de monitor de cursos
B/ El excelso vocabulario que maneja mi presi
C/ Los tickets descuento del Aquasherry
D/ Los 50€ que me desgravan en la declaración de la renta
E/ Las ofertas en residencias de tiempo libre
F/ Todas son correctas
- 4) Cuáles son los criterios para un buen resultado de objetivos
A/ Hacer más faena de la que te toca
B/ Formación, autonomía, transferencia de conocimientos, mejora continua.
C/ Tener a tu jefe contento
D/ Reírle los chistes malos que te cuenta
E/ Ser un auténtico Doctor Liendre
- 5) Cuáles son los parámetros para lograr una RSI
A/ Variable individual, rango salarial, antigüedad y evaluación del manager.
B/ Peloteo individual, rango salarial, antigüedad y evaluación del amiguete.
C/ Visitar Lourdes, Fátima, la aldea del Rocío y la Meca.
D/ Los que le salgan de debajo de la ropa interior a tu jefe.



Encuesta:
Su opinión
es importante

La encuesta Gallop



- 6) ¿Por qué para llegar a GP3 hay examen y para llegar a GP4 (mando) no?
- A/ No es necesario que un mando tenga cultura
 - B/ No aprobarían el examen los que la empresa quiere hacer mando
 - C/ Porque la política salarial que tenemos va encaminada al ahorro sólo en los salarios de algunos
 - D/ Todas las anteriores son correctas
- 7) Como se llama la información que te tiene que dar tu jefe para explicarte el grado de consecución de tus objetivos.
- A/ Charlita de turno
 - B/ Feedback
 - C/ Rapapolvo
 - D/ Fuckback
- 8) Que es lo que más valoras de pertenecer a nuestra empresa
- A/ El sueldo de final de mes
 - B/ Que todos somos iguales y nos sentimos valorados del mismo modo
 - C/ El Lean, que ahora te dan la faena en una marquesina de autobús con lucecitas
 - D/ El desayuno gratis del día de la bicicleta
- 9) La determinación de los objetivos deberá de ser conforme a los siguientes parámetros:
- A/ El ``CORSA`` (certeros, onerosos, razonables, sátiros y análogos)
 - B/ El ``CIVIC`` (cuantificables, inverosímiles, volubles, íntegros y claros)
 - C/ El ``SMART`` (específicos, medibles, acordados, realistas y desafiantes)
 - D/ El ``FOCUS`` (fáciles, ocurrentes, claros, útiles y simples)
 - E/ El ``MEGANE`` como su propio nombre indica me da igual quien
- 10) Fases del procedimiento de objetivos:
- A/ Nadie las sabe, no se usan
 - B/ Fase de definición, charlita, evaluación a ojo, y palmadita/puñaladita en la espalda
 - C/ Lectura de cartilla, charla motivacional y discurso del método
 - D/ F. definición, entrevista individual, F. evaluación, F. de resultado y calibración y seguimiento



Encuesta:
Su opinión
es importante

La encuesta Gallop



- 11) Qué es lo que más te gusta de tu Convenio.
A/ La paguita de objetivos
B/ La política salarial
C/ Los permisos retribuidos
D/ La no desaparición de la ETT
E/ La Bolsa de Empleo
- 12) ¿Por qué es tan buena nuestra política salarial?
A/ Por lo objetiva, justa y transparente que es
B/ Porque premia al que más trabaja
C/ Porque castiga al que menos trabaja
D/ Porque nadie cobra un salario igual al de otro
E/ Todas las anteriores son correctas
- 13) ¿Sabes cuáles son las funciones del Director?
A/ Ns/Nc
B/ Saltar en el trampolín de la planta
C/ Mirar por los intereses de la Planta y traer trabajo
D/ Salir guapete en todas las fotos
E/ Invitar a desayunar a los empleados
- 14) Qué crees que es la Bolsa de Empleo.
A/ Un invento malévolos para destruir el empleo estable y de calidad
B/ Una herramienta de extorsión de la Dirección a la plantilla
C/ Una manera de intercambiar favores
D/ Una herramienta que permite a la empresa el empleo inestable, precario y sin control alguno
E/ Todas las anteriores son correctas
- 15) ¿Cómo crees que se realiza la planificación de producción en nuestra Planta?
A/ Al salir del paso
B/ Al voleo
C/ Al modo ruleta de la fortuna
D/ Al tresbolillo
E/ En su mayor parte, todas las anteriores son correctas

EL BLOG DEL V CONVENIO

ENEMIGO PÚBLICO: BOLSA DE EMPLEO

Hay que empezar diciendo, que para el que tenga una sola duda de si es bueno o malo tener una bolsa de empleo en nuestro Convenio, solo tiene que preguntar a cualquier familiar, amigo o vecino, que trabaje por ejemplo en Correos o en el SAS. Sí, como leéis, todos tenemos algún conocido en estas empresas, y sí, aunque son públicas (Correos ya no lo es exactamente) funcionan desde hace años con estas Bolsas.

En cuanto hagáis esta consulta, y preguntéis a cualquier conocido, os daréis cuenta que la mayoría de los trabajadores de estas Bolsas llevan muchísimos años trabajando para estas empresas, y siempre de manera intermitente e inestable. Son casos muy contados los que hayan pasado a personal fijo.

Luego te dirán que estas Bolsas nada tienen que ver con la nuestra. Error también. De hecho son prácticamente un copia-pegar. Desgranemos pues un poco estas Bolsas. Tienen los mismos parámetros de regulación que la ``nuestra`` (la que nos han impuesto), ya que son territoriales y por profesión. Usan los mismos criterios para la ordenación de los candidatos, esto es, perfil de puesto, valoración del jefe o manager y antigüedad. Es más en esto último la nuestra es aún peor si cabe, ya que las demás llevan un sistema de puntos que transforma el tiempo trabajado en puntos acumulados. La nuestra no cuenta con eso, solo reza la fecha de antigüedad.

¿Por qué desgranar la Bolsa de empleo? Para destruir a nuestro enemigo, lo mejor es conocerlo a fondo. Y sí, no nos engañemos, la Bolsa de empleo es nuestro enemigo. Enemigo de los trabajadores, de todos, del que está indefinido y del eventual, del que tiene contrato por ETT y del de empresa, del jefe y del currito...

EL BLOG DEL V CONVENIO

La Bolsa nos daña a todos, lesiona los derechos laborales de todos y cada uno de los que trabajamos para esta empresa. Es algo que está ahí, quizá no puedas verlo pero poco a poco va erosionando nuestros derechos, no solo del que directamente la padece.

Si no hagamos la siguiente reflexión. Que una empresa como Airbus, que lleva por bandera la Calidad, y que año tras año hace gala de sus logros, tanto en records de ventas, como de entregas, la revalorización de las acciones, el aumento del beneficio neto, el flujo del dinero en caja (cash flow), la rentabilidad de los programas y el aumento la productividad (reducción de costes de producción), use el método de contratación más barato, precario, inestable...

¿No es una paradoja? ¿Qué tipo de empleo va a ofrecer Airbus entonces para cuando lleguen los tiempos no tan buenos, y haya que apretarse el cinturón? El tipo de contratación y las condiciones laborales deberían cuanto menos ser proporcionales al éxito de la empresa. Es más, es que sería hasta bueno para la propia empresa. Tener a los trabajadores con un buen contrato y una estabilidad mejora la propia productividad, y sin lugar a dudas, la Calidad del producto.

¿Cuál es entonces el motivo de este tipo de contratación? Es difícil saber el porqué, ya que lo normal es que sea un cúmulo de circunstancias.

La primera, sin ninguna duda, es el ahorro de costes. Aunque el trabajador por ETT a veces sale más caro (percibe su sueldo más el coste que percibe la ETT por la puesta a disposición de la empresa usuaria), que este sea de usar y tirar hace que en determinados picos de producción sea una herramienta barata.



EL BLOG DEL V CONVENIO

La segunda, es una herramienta de control de los sindicatos firmantes de ésta. Que mejor manera para la empresa de controlar a su oposición teórica (los sindicatos firmantes) que tenerlos cogidos por los h.... Y así convertir el empleo en moneda de cambio constante durante toda la duración del Convenio.

Tercero, y no menor importante, al usar este tipo de plantilla flexible, la empresa tiene un mucho mayor margen de maniobra en posibles procesos de grandes bajadas de producción (menos gente de plantilla que recolocar, menos que desplazar/trasladar...), con su correspondiente ahorro de costes para ésta.

Cuarto, el que convivan trabajando de igual a igual, en los mismos puestos de trabajo, haciendo las mismas funciones, con contratos de tipo distinto (ETT y empresa), es para la empresa un auténtico caballo de Troya, fomentando la competencia interna entre compañeros, y esto a su vez, poco a poco, las divisiones entre los trabajadores.

Como podéis observar la utilización de las ETT y las Bolsas de empleo tienen muchos y grandes beneficios, pero todos para la empresa, y es proporcional, pero en perjuicios para los trabajadores, tanto para unos como para otros.

Solo os podemos pedir que hagáis un ejercicio de reflexión sobre el uso de las ETTs y la Bolsa de Empleo en nuestra empresa. Nosotros ya lo hemos hecho y lo tenemos claro. NO ETT, y ni mucho menos Bolsa de Empleo, hipotecan el mayor capital que tenemos que es nada más y nada menos que el empleo estable y de calidad en Airbus, y que ya se lo están cargando.

El espectador anónimo

Performance triquitraquer

Si a algún compañero se le había pasado por la cabeza que con el performance tracker en papel todo estaba inventado, que aterrice y reflexione, porque mientras unos venimos a trabajar otros vienen al trabajo a pensar el cómo sacar más jugo al rendimiento del operario.

Y es que desde hace algunas semanas, como todos sabéis tenemos repartidos por el taller multitud de pantallas en las que cualquiera puede visualizar toda la línea y especialmente los jefes puedan tenernos controlados a tiempo real, al minuto...guau ha llegado la tecnología a Airbus!!

En el 2017 alguien ha apostado por la digitalización, algo que debió hacerse hace más de una década cuando empezamos en esto de los paneles lean y todo estaba en papel, pero por aquel entonces el concepto del lean lo teníamos asimilado a la organización del trabajo y nadie apostaba por él, (menos el director Manolean pocas luces)

En aquellos tiempos se le daba la responsabilidad a los becarios repartidos en los departamentos para que pasaran por los paneles SQCDP y sin tener responsabilidad de los problemas firmaban y fechaban un compromiso para darle salida a una incidencia.

Hace una década no sabíamos lo que era un performance tracker, nadie hablaba de costes, de incurrido, de tarifa, de objetivos, de KPIS... Los operarios nos dábamos cuenta que en la Q no se anotaban incidencias. Hemos dejado a un lado el aseguramiento del trabajo que dábamos hace unos años, vamos aumentando tolerancias, disminuido el uso de Sellante en nuestros aviones, reducido espesores, suplementos, galgneos...

En esta fábrica de los sueños, como nos la presentaron a algunos cuando entramos, lo único que importa es la C de coste. Ni la calidad, ni las entregas, y ni por asomo las personas.

Hablando de la P

Cuántos compañeros sufrimos dolencias a diario y venimos a trabajar, para después mordernos la lengua al oír en los paneles, como nos instan a que hagamos un esfuerzo con el absentismo, ¡no me fastidies!

El espectador anónimo

¿Y la seguridad? Diseñan la línea de montaje chapuceando la ergonomía, dándole facilidades a un Tricep o a un robot, eso si líneas amarillas de advertencia y carteles de cinco metros con los EPIS obligatorios no vaya a ser que el operario se olvide de protegerse.

Todo está prostituido, la ética no tiene cabida en esta planta, aquí eres solo un número más, que serás pisoteado y explotado por algunos, no todos, que ascienden a jefe gracias a los valores por los que prima esta empresa como son el enchufismo/amiguismo, compromiso/perreo, el peloteo/colaboración, el chivateo/informador, el egoísmo/anti compañerismo junto con la verborrea necesaria para llevar al huerto cual pastorcillo a un rebaño de borregos vestidos de azul alienados y temerosos del famélico lobo que siempre acecha.

Volviendo a la C, y al performance, todo se ha exprimido, todo está comprimido y resumido en un guía de burros digital, cronometrado con un reloj de arena, que no se detiene ni en las paradas técnicas ni en las reuniones maratonianas de media hora de inicio de jornada.

Jefes de programa, seguid controlando al de azul, al de siempre, seguid dando a los operarios labores administrativas como este programa de Excel que no se ajusta a la realidad, y haced de la mano de obra valiosa y cualificada de nuestros BC todo un verdadero desperdicio.

Nosotros no os vamos a decir cómo hacer vuestro trabajo pero así vais por mal camino, en esta fábrica, los curritos siempre hemos sabido lo que tenemos que hacer.

No nos hace falta que una pantalla nos diga al minuto hasta donde tenemos que llegar.

Sois torpes, muy torpes porque antes aplicábamos la lógica con nuestro buen hacer, para no solapar algún trabajo o para facilitar al otro turno la faena, ahora nos ajustaremos al cuadradito en verde y del resto no quiero saber más.

A los Chupópteros de Airbus, a los medallistas Olímpicos de salto de trampolín, para justificar vuestro trabajo, dedicaros mejor a lanzar mejoras que suavicen las malas posturas de muchas gradas. A escucharnos, y si queréis reducir aún más los costes ponernos en contacto con los responsables de formación y solicitar un cursillo de montaje de 15.30 a 18.30 (hora maravillosa en estas fechas para un curso) para que enseñen al menos a coger el taladro, que el primer callo duele y ya luego la mano se va haciendo.

Production planning v2.0



...y en la siguiente reunión



...y en septiembre, Dios dirá...



Miedo, trabajo en el sur
Miedo al norte de África,
Miedo al vecino de arriba
Miedo al que francés habla
Miedo al alemán y su rodillo,
¿Qué miedo tienes chiquillo?
Si en Airbus muy bien vives tú,
Compañero del metal,
Dosmileuros gano sin más,
Pero mejor vives tú,
En la playa con tu ayuda social.
El estrés, mi compañía es,
y a mí no me da ni el sol,
No veo tan siquiera una flor,
Porque un florero sería FOD.
Tú respiras la brisa del poniente,
Yo me ahogo en vapores de
disolvente,
Tu jefe una vez va a verte a la
obra
Nosotros jefes tenemos de
sobra.
Sigue por ese camino,
Y haz como mal gaditano,
Hunde a tu propio paisano,
Dibújame otro destino,

Donde tú y yo otro verano,
Sirvamos copas al señorito,
en la terraza de algún
chiringuito.
No temas compañero,
Cambia la piel de cordero
Ponte el mono de Astilleros
Traje de gala del obrero
Que no necesita carrera
Para correr más que cualquiera
Entre pelotas de goma y policía,
Con esperanzas de ver un día,
Rebosante de barcos su bahía.
Soy del astillero de los aviones,
De la aviación de puntales,
Donde entramos siendo
chavales,
Y salimos unos carcamales.
¡Vieja la ropa compañero!
Gracias por defender con
orgullo
Y entregarme algo tan tuyo.
Vete tranquilo pa tu CASA
Que ahora se llama Airbus,
Mañana Airquemamar
Pasado vete a saber tú.
Niño, se siempre un currito,
Pero siempre un compañero,
Y no dejes entrar al Miedo,
En la CASA del obrero.

Punto.encocentertainment

Ssindical.cgtpuertoreal@airbus.com

TLF 956245462/956245471 Twitter: @CGTAirbusCadiz