

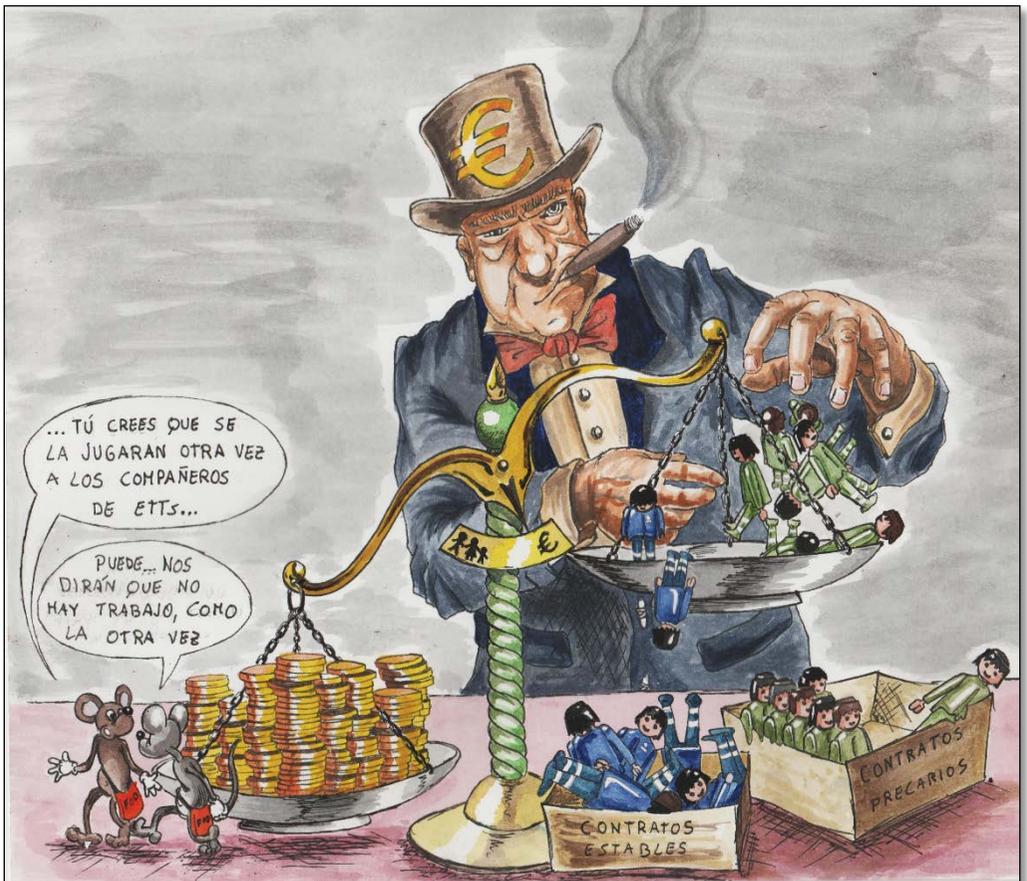
**Abril 2018**

**Nº29**



# EL DESPEGUE

Boletín reivindicativo de la Sección Sindical de CGT Puerto Real



# Índice

Página 1	<b>PORTADA</b>
Página 2	<b>Índice</b>
Página 3	<i>El espectador anónimo</i>
Página 4	<i>El espectador anónimo</i>
Página 5	<i>El poeta majareta</i>
Página 6	 <b>el blog del V Convenio</b>
Página 7	 <b>el blog del V Convenio</b>
Página 8	<i>Tribuna Libre</i>
Página 9	<i>Tribuna Libre</i>
Página 10	<b>El Sesentita</b>
Página 11	<b>El Sesentita</b>
Página 12	<b>Contraportada</b>

## FELIZ DIA DEL TRABAJADOR



"El mundo no se mueve únicamente por los poderosos empujones de los héroes, sino también por la suma de los pequeños empujones de cada trabajador honesto."

Hellen Keller



## El espectador anónimo

### **SISTEMA DE RETRIBUCION VARIABLE (SRV)**

Ya no vale que os digan aquello de ``no hagas caso a los de CGT, que todo les parece mal´´. Porque no es que lo digamos nosotros, **los sistemas de retribución variable son malos para los trabajadores, ya que los desmotivan, y todo esto no lo decimos nosotros, lo dice la IESE Bussiness School** (que es nada más y nada menos que una de las escuelas de negocios más importantes del mundo).

Perteneciente a la Universidad de Navarra, esta escuela se centra en el posgrado de dirección de empresas. Hacemos hincapié en *dirección de empresas* para que veáis cual es el prisma desde el que miran. Los propios expertos en la dirección de empresas de negocios no recomiendan estos sistemas de retribución variable. ¿Saben más nuestros firmantes que ellos?

Lo peor es que encima nuestro sistema es extremadamente subjetivo. Los objetivos te los impone el manager y son evaluables por el mismo. El decide el grado de consecución que has tenido y aunque no pueda demostrarlo acaba siendo tu palabra contra la suya. Resultado: siempre pierde el trabajador.

Para más inri, la Dirección obliga a los jefes a castigar a gente con el 80%. Aunque se diese el caso de que un mando considere que todo su equipo ha tenido un desempeño del 100%, les obligan a castigar con el 80 a un 15% y a premiar con el 120 a otro tanto.

Esto demuestra fehacientemente que *nuestro sistema de retribución variable solo persigue la metodología del premio o el castigo*, dado que esto desemboca en la división de los trabajadores. Beneficio 100% para la empresa.



## El espectador anónimo

El estudio acaba concluyendo que los sistemas de retribución variable no demuestran que acabe consiguiendo la motivación entre los empleados, más bien lo contrario, acaban siendo más desmotivadores que incentivos.

**Ya están aquí de nuevo las valoraciones del variable ABRIL**



Y acaban haciendo una serie de recomendaciones, donde la primera, paradójicamente, es que no se implante este tipo de sistemas, que se busquen otras alternativas para motivar a los empleados, con lo cual os podéis hacer una idea de lo malo que es este sistema para los trabajadores.

Franceses, ingleses y alemanes tampoco lo tienen. Somos los únicos del Grupo con estas políticas salariales ¿Somos los españoles los más tontos del Grupo? ¿O es que son nuestros sindicatos los que nos hacen ser así? ¿Tú qué crees?

**CAMBIEMOS ESTA NOCIVA E INJUSTA POLITICA SALARIAL,  
ESTÁ EN NUESTRAS MANOS.**





## *A mí amigo Pepe*

*Cuantas veces levantado  
antes de que el sol saliera.  
Dando tu vida a la empresa  
cambiándola por unas perras.*

*Otro puente, otro sábado,  
desde enero hasta diciembre.  
Y la muerte mientras tanto,  
se está afilando los dientes.*

*¿Compañero de ETT?  
Ní compañero ní nada.  
Si te echan yo me quedo,  
prolongando mi jornada.*

*Cuando la muerte veas cerca,  
y quieras mirar atrás.  
Quizá entonces comprendas  
que la vida se te va.*

*Y que todos esos bienes,  
que antes anhelas.  
No son más que chatarra  
que con la vida pagabas.*



# el blog del V Convenio

## EL REAJUSTE: LA NUEVA IDEA INDUSTRIAL DE AIRBUS

Después de las afirmaciones hechas por los mandamases de Airbus, de lo que ellos llaman reajuste de 3700 posiciones, junto con las del director de RRHH Thierry Baril, de que van a hacer 4000 nuevos contratos, podría parecer aparentemente una incongruencia de la compañía, pero no es así.

La nueva concepción industrial de Airbus pasa precisamente por esto. Reducción paulatina de todo lo relacionado directamente con el producto (Producción, Calidad, Control de producción...) y solo inversión y contratación en otras áreas de negocio (Ingeniería, Digitalización e Informática).

La nueva idea de los mandamases de la empresa pasa por olvidarnos de hacer aviones, y que nos enfoquemos en gestionar el cómo fabricarlos (aunque lo van a hacer los subcontratistas) de manera menos costosa y de cómo venderlos. Algo así como convertirnos en meros comerciales de un producto fabricado en el exterior.

Con esto Airbus llegaría a descapitalizar la producción de la empresa matriz, ir rebajando el número de directos en plantilla hasta lo mínimo, llegando a la externalización total o casi total de la manufactura del producto.

Nuestros sindicatos en España, como siempre, asumen desde un primer momento el llamado *reajuste de 850 posiciones*, en ningún momento se plantean debatir nada, lo asumen, y la discrepancia entre ellos está solo en la forma y no en el fondo. Y no nos engañemos, *el reajuste de 850 posiciones*, no es más que la destrucción de 850 puestos de trabajo en la empresa matriz, y que además tendrá un impacto de al menos tres puestos de trabajo destruidos en la industria auxiliar por cada puesto de Airbus.

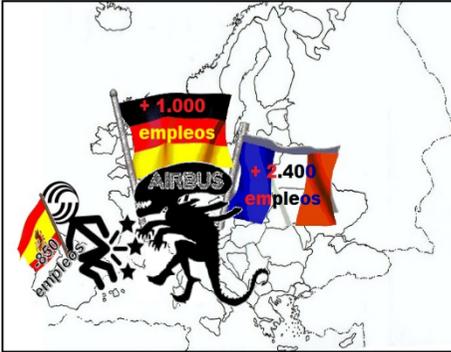




# el blog del V Convenio

Hay que recordar que la plantilla actual de Airbus España es de 10.970, incluyendo contratos indefinidos, eventuales y ETTs.

Ahora mismo nuestra plantilla de lo que ellos llaman *white collar* es de **7.716**. Y pretenden dejarla en **7.556** a finales de 2020. Serían 160 puestos menos. Y nuestra plantilla de directos de taller está en **3.254**. Pretenden que a final de 2020 se quede en un desdeñable **2.574**. Unos 680 puestos menos.



No se trata de reajuste ni de posiciones, se trata de una descapitalización del trabajo en España, y más en particular del productivo, con todas las consecuencias que todo eso implica, y a todo lo que nos puede llevar ese desastre (*porque no olvidemos que destruir 850 empleos en nuestro país es un desastre*), y como consecuencia nos va a dejar una Airbus España cada vez más débil, en un Grupo cada vez más voraz, con lo cual acabaríamos andando por un peligroso sendero en el que intentarían externalizar nuestras Plantas de España, incluso podría desembocar en nuestra salida final del Grupo.

Y no tendríamos trabajadores suficientes para defender todo esto.

No podemos permitir que, la ya tan mermada plantilla de Airbus España, vuelva a ser desangrada, una vez más, por la Dirección de Airbus. De ninguna de las maneras, que no te vendan eso de que serán ``salidas no traumáticas``. **NO AL MALDITO REAJUSTE, NO ES NEGOCIABLE. Hay que asegurar el MANTENIMIENTO DE LA PLANTILLA ACTUAL Y DE TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO**, de la más que precaria ya, posición de España en el Grupo.



# Tribuna Libre

## BLANQUIAZUL

No entendemos, como nuestra tan querida empresa, suele intentar tan a menudo discriminar a l@s que ella llama blue collar, más aun cuando somos el primer eslabón de la cadena, el que está en contacto con el producto, el colectivo que genera más riqueza, al ser el trabajo productivo el más rentable de la cadena.

Pero los blue collar no vamos a caer en ese juego. Lo mismo que el Taller es el que genera un beneficio directo, la Ingeniería otorga valor añadido al producto y a los procesos productivos, Calidad asegura que el producto está conforme a normativa, Control de producción planifica el suministro de piezas, Seguridad Laboral protege la salud de los trabajadores, Finanzas ayuda a hacer un uso correcto de los recursos económicos de la empresa...

**Toda la cadena es lo importante, ningún eslabón es innecesario ni ninguno prescindible. Esto es lo que pretenden hacernos creer, y no es cosa solo de nuestra empresa, sino todas las empresas en general aplican este tipo de estrategias.** Pero nosotros como trabajadores no debemos de caer en el GRAVE ERROR, de creernos unos mejores que otros, de discriminarnos unos a otros.



# Tribuna Libre

TODOS SOMOS IGUALES, con profesiones diferentes, con perfiles distintos, con categorías profesionales distintas pero IGUALES. Todos trabajamos por cuenta ajena y todos somos asalariados de Airbus, y todos somos tratados por ésta como un mero número, un recurso que el día que la empresa no consiga sacar de nosotros lo que espera no tardará en darnos la patada. TODOS, lo que pasa que algunos aún no se han dado cuenta, y se creen imprescindibles.

*“Nos unen más cosas que las que nos separan”*. No caigamos en la estrategia de la empresa de hacernos pelear unos con otros. Estrategia que por desgracia cada día surte más efecto avalada por los acuerdos de política salarial, RSI, Objetivos, Bolsa de Empleo... Con la complicidad de los que ya sabemos...

Así que dejemos el color del cuello a un lado, de una puñetera vez y empecemos a sentirnos de verdad como somos, todos compañeros, que es lo que somos, tanto los cuellos azules como los blancos y por supuesto las tarjetas rojas.

SOLO EL COMPAÑERISMO PUEDE DERROTAR ESTOS  
INTENTOS DE DIVISIÓN.





# El Sesentita

## Breve historia de un traidor

Sesen disfrutaba de su superviaje a Japón, pagado con el recorte del 2017 al programa



Esto de conocer Kyoto con todos los gastos pagaos, a costa del lomo de los del taller es la polla...



No no no, de eso nada, de 40 ni hablar, tienen que ser 60, que sino no me pagan el del Caribe del año que viene, y de la pata me quitan "un pico".  
¿Si? Dime ¿que dicen?  
¿con mejoras?  
Jajajajajajaja



No te preocupes que ya tengo en mente como hacerlo.

Y como tienes pensado conseguirlo??



# El Sesentita

## Breve historia de un traidor

¿Estoy preparado  
ya para dar el gran salto  
President?

Con todos  
estos galones  
que te has puesto  
tu mismo, das el  
perfil de gran  
directivo de  
Airbus.



¡Eso es  
todo  
amigos!!



Bye bye  
Port Royal!

El gran trabajo que desempeñó en Puerto Real acabó otorgándole su ansiada recompensa. Un puesto de Director. ¿Donde? ... Nos compadecemos de los de allí donde va...

Buenas, nuevo Herr Direktor,  
¿Que tal en su nuevo puesto?

Bien, aquí haciendome el cuerpo a  
mandar sobre mis subditos, aunque  
esto ya lo hacía...

¿Le habrá costado  
mucho llegar aquí  
no?

Que vaa, me bastó con  
recortarle al avión 60  
horas y poner el 4x1  
en los Triceps.



Herr Direktor



# Bipolaridad: Estado mental que se te queda cuando escuchas en los medios las noticias sobre Airbus



Sala de reuniones reservada por la Dirección de Airbus para tratar *su reajuste de posiciones*