

Septiembre 2018

Nº32

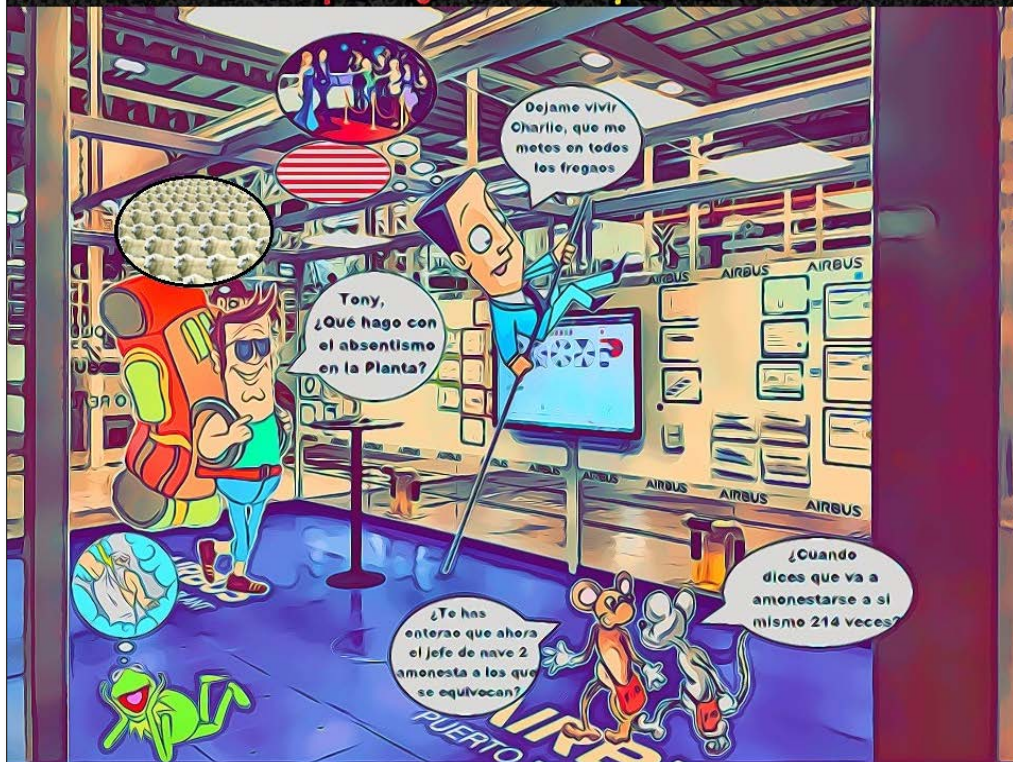


# EL DESPEGUE



Boletín reivindicativo de la Sección Sindical de CGT Puerto Real

Tony Wheel en...

“Salto con pértiga hacia la posteridad”



# 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 espectador anónimo</i>
Página 6	<b><i>Carta de despedida</i></b>
Página 7	<b><i>Carta de despedida</i></b>
Página 8	<b><i>Tribuna Libre</i></b>
Página 9	 <b>el blog del V Convenio</b>
Página 10	 <b>el blog del V Convenio</b>
Página 11	<b><i>Tribuna Libre</i></b>
Página 12	<b>Contraportada</b>



“He aprendido a no intentar convencer a nadie. El **trabajo** de convencer es una falta de respeto, es un intento de colonización del otro”

– José Saramago

## El espectador anónimo

# TODOS NOS EQUIVOCAMOS

Es un grotesco espectáculo, ver como un manager de producción amenazar a un operario con una amonestación en la mano, por el simple hecho de cometer un error.

Es canallesco además, intentar asustar, castigar, y reprobar a quien por desgracia comete un fallo, y como un buen profesional, levanta la mano y reconoce su error. Pero es que además es paradójico, porque **es lo contrario que la propia empresa lleva pregonando muchos años, con muchos cursos de Calidad y sensibilización, consiguiendo lo que hoy tenemos, una cultura de estricto compromiso con la Calidad del producto. Estos actos, que constituyen un atentado muy grave a la sensibilización con la calidad del producto, se cargan todo el trabajo de años de un plumazo.**

Ese error, además, casi siempre lo quieren encuadrar como un "error humano", y no hay nada más lejos de la realidad. Solo cabe recordar, lo que decía un jefe importante de Calidad de la Planta "no creo en el error humano, sino en los procesos pocos robustos..."

A los managers que se equivocan tan a menudo con sus planificaciones de producción, a los que fabrican gradas como la de la posición 11 que NUNCA se usan, a los que se tiran a la piscina de sacar un juego del

A320 en 60h sin saber dimensionar si es posible y poniendo en peligro a la Planta, a los managers que abusan del uso de la bolsa flexible para tener menos personal en su CDT y así a su vez rebajar el coste de la tarifa horaria, a los que hacen caso omiso de un potencial riesgo de caerse una grúa de Pintura, aun cuando ya lo advirtieron los delegados de prevención...

...Podríamos seguir, pero con solo mencionar esto, queda claro que TODOS NOS EQUIVOCAMOS. Y aunque intentar represión solo sobre los del cuello azul, denota clasismo, diferenciación y soberbia por parte de nuestros dirigentes, nosotros no vamos a caer en la trampa de ser igual que ellos.

NINGÚN TRABAJADOR QUIERE COMETER UN FALLO, Y TODOS NOS HEMOS EQUIVOCADO ALGUNA VEZ. NO TRATEMOS A ALGUNOS COMO CRIMINALES, MÁS SI CABE CUANDO OTROS SON TRATADOS COMO HEROES.



## *El espectador anónimo*

### **1.000.000 DE DÍAS SIN ACCIDENTES**

Algunos nos dirán demagogos, otros locos, pero esto de celebrar los días sin accidentes, perdonad pero seguimos sin verlo bien. Y no porque sea mentira, que lo es, aunque no vamos a entrar a valorar cuantas bajas se han camuflado con bolsa flexible o con comisiones de servicio, sino porque es indignante invertir dinero en actos publicitarios de marketing y merchandising, que quedan muy bonitos cara a la galería, y salen en la prensa y en el Hub y todos nos sentimos luego muy orgullosos, cuando luego para invertir en seguridad racanean hasta el último céntimo y se alargan los puntos del comité de salud durante años sin solución.

Pero es que jode que luego te digan que no hay dinero, cuando se pide la mejora ergonómica de una grada, jode que digan que no hay dinero, cuando pides unas mejores herramientas, jode que digan que no hay dinero, cuando pides que te fabriquen un útil y te dicen que para este programa que tiene 20 años no se invierte un céntimo, jode que te den largas y largas, cuando se pide que se retire los brazos de hierro de una grada que no funciona ni nunca ha funcionado, y que sin embargo dificulta y empeora la ergonomía de los trabajos, jode que se rían y digan que es una barbaridad, cuando se pide unas sesiones de fisioterapia para paliar las sobrecargas por los trabajos especialmente incómodos en zonas de tanque de combustible...



## El espectador anónimo

Invertid primero en la salud, que luego ya dará los resultados que todos queremos y podremos celebrar tantos eventos como queramos, y regalar tantas cosas como queramos. Pero primero, gastar el dinero donde hay que gastarlo.



Es totalmente incongruente, además de irresponsable, que haya partidas económicas tan grandes y abundantes para celebraciones varias y regalitos, para teamboosters y refuerzos de equipo, así como para workshops, teamtalks y eventos Lean, y que luego haya tantas pegas como poco presupuesto para mejoras ergonómicas de los puestos de trabajo.

Recapaciten, **GASTEN EL DINERO RESPONSABLEMENTE**, y los resultados entonces vendrán por si solos, y si entonces sobra dinero, gastémoslo en celebrar los hitos que queramos.



# Carta de despedida

Estimados compañeros, pasan los días y meses desde aquel fatídico día en que fui despedido injustamente y no pasa un momento en que tenía que dedicaros unas letras de Reconocimiento y Gratitud.

Así es, tan fácil como difícil saber decir las precisas palabras.

Os escribo desde la distancia que da todo este tiempo transcurrido desde entonces muy a pesar mío.

Agradecer vuestro esfuerzo, tiempo y coraje que da saber que cualquiera podría haber estado en mi situación.

Gracias milés por esa empatía de saberse solidarios en cada día que pasábamos delante de la factoría.

Estoy convencido que sin vuestra ayuda nada de lo conseguido se hubiese logrado. Tengo el honor de haber contado con unos amigos, compañeros formidables como Kike Paco, Jose Ma y un extenso equipo de personas que sería imposible de enumerar incluyendo a unos entrañables jubilados

Así que de nuevo, agradeceremos de todo corazón esas muestras de cariño y apoyo incondicional, vuestra colaboración y esfuerzo colectivo.

Todos dejamos atrás momentos y personas inolvidables, entre ellas hay muchas de Uds.

Algunos ya somos mayores... así que espero que vuestra juventud sea de solidaridad y lucha obrera.

Espero veros en otras circunstancias y agradecer personalmente a todos si fuera posible.

Sinceramente vuestro

Antonio Barce



## CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS 2018

Se acerca el último trimestre del año, y nuestros managers empiezan a ponerse nerviosos dar la cara de lo que verdaderamente les preocupa, sus objetivos. Entre rumores de si unos se van de la Planta o no, nuestros managers están solamente preocupados de no cumplir sus objetivos, porque esto les puede suponer una jugosa perdida de dinero de sus succulentas patas.

Hace poco lo demostró el señor G.L., con una masterclass de soberbia, chulería y desatino, intentando sancionar a un operario por equivocarse, y quedándose muy lejos luego de reconocer su error. ¿Y todo por qué? ¿Por un error? No, porque está muy preocupado porque tiene en rojo su objetivo de este año de costes de no calidad, y ve que no va a llegar. Y claro, esto le costaría un piquito curioso en su paga del variable.

Una semana antes, era otro, I.S. el que presionaba al comité de empresa para que le autorizara horas de bolsa flexible, en un programa como el HTP A380, en baja cadencia, y del que ha ido saliendo mucha gente hace escasas semanas. Todo eso sin contar la capacidad cesante en la que estamos este año, que dio como resultado la salida de muchos ETTs. Después de un rato insistiendo con el discurso de que eran horas que ya estaban disfrutadas, el subconsciente le traicionó y acabo saliendo el verdadero interés en que se echen esas horas antes de diciembre. El coste de la tarifa se le ha disparado (algo normal después de una obra de tal envergadura) y este lo tiene entre sus objetivos a cumplir y si a final de año sigue en rojo le puede costar un piquito.

¿Quién será el siguiente? Todo apunta a M.A.C. si no se llega al objetivo de coste de 60 horas/avión en el A320? ¿Alguien lo duda?

PD: Que ya hasta a nuestros managers les cueste cumplir los objetivos deja probado que esta política de objetivos de la compañía (eso sí, solo en España) es abusiva, asfixiante y difícilmente cumplible.







## PLAN DE PREVISIÓN COLECTIVO

Es indignante, que esté costando tanto acordar una medida que ha sido tan positiva durante estos últimos años, como es el contrato relevo, y no solo para los trabajadores, sino también para la empresa. No hay que perder de vista que con el nuevo Convenio son todo ventajas. El relevado deja su lugar a un relevista que cobra muchísimo menos, y por tanto la empresa paga por el a la seguridad social otro tanto menos. A ``ese ahorro`` hay que sumarle que la plantilla que está siendo relevada está muy penalizada físicamente.

Desconocemos aun el **por qué a la empresa parece no interesarle demasiado el acordar la continuación del contrato relevo**, (no es una apreciación nuestra, estamos a 3 meses del 2019 y aún no se haya cerrado la aplicación en este año así lo demuestra) aunque podemos imaginárnoslo.

Seguramente sea la consecuencia de varios factores:

Después de varios años de aplicación de esta figura (c. relevo) se ha conseguido un porcentaje muy alto de rejuvenecimiento de la plantilla estable (llamemos así a la que tiene contrato Airbus).



Al tener conseguido este rejuvenecimiento de la plantilla estable, el segundo factor que intercede en esta causa es la creación de las bolsas de empleo, que han hecho un flaco favor a esta figura del contrato relevo. Al tener una plantilla 100% flexible y externa (ETTs) además produce una reducción significativa de la plantilla estable (necesitándose menos contratos relevo), la figura del contrato relevo comienza a perder valor para la compañía, puesto que le es menos necesaria, y más teniendo en cuenta que la política de la empresa pasa por mantener una plantilla flexible (ETTs) de al menos el 25% a medio y largo plazo.

A la reducción de la plantilla estable (contrato Airbus), y al rejuvenecimiento de ésta, le sumamos que el contrato relevo a partir del 2019 tiene un coste superior debido a la nueva legislación (un sobrecoste de un 10% más por contrato), ahí tenemos la razón de por qué a la empresa empieza a importar poco la aplicación de las jubilaciones parciales.



## el blog del V Convenio

No obstante, ahí la Dirección estuvo espabilada en la negociación del V Convenio, dejando atado que el coste de los contratos relevos del 2019 en adelante no podía suponerle un sobrecoste a la empresa. *“Cualquier modelo que resulte no supondrá un incremento de coste a la empresa más allá de las partidas reseñadas en el apartado anterior”* (texto literal del V Plan de Empleo).

Consecuencia: Si queremos seguir aplicando esta figura (antes buena para ambas partes, trabajadores y empresa) y que ahora para la empresa comienza a ser superflua, el sobrecoste de esta tendremos que pagarla los trabajadores.

Ya la propia empresa incluso se ha aventurado a proponer nueve medidas:

- *Eliminación de la gratificación por jubilación (Ya pactada en el V Convenio)*
- *Ahorro por el contravalor del reloj que se entregaba a los que se jubilaban.*
- *Disminución de gastos derivados de la “racionalización” del transporte colectivo en las Plantas (eliminación de rutas).*
- *Supresión del Complemento de prestaciones de la Seguridad Social en situaciones IT. (bajas médicas).*
- *Copago en el comedor.*
- *Un día de salario gratis al año de todo el personal.*
- *Limitar al 25% de la paga de beneficios al personal prejubilado.*
- *Ingresos del canon del vending (máquinas expendedoras)*
- *Ingresos a cuenta no repercutidos de las retribuciones en especie.*

Todas pagadas por los trabajadores y a cual peor. Cuando la empresa se desmarcó con este paquete de medidas, y algunos sindicatos hicieron el amago de protestar, el nuevo jefe de RRHH Jesús Pacheco les vaciló recordándoles que *“Firmasteis en el Convenio que el nuevo contrato relevo, no podía suponer un coste para la empresa”*. ¡Zas! en toda la boca, otro gazapo más del Convenio. Y lo peor, ni los que lo suscribieron la recordaban.

Porque que te digan que **el coste de una herramienta vital para el empleo**, que ha sido y es tan beneficiosa para la empresa como lo es para los trabajadores, **recaiga solo en los trabajadores**, es preocupante. Y que encima esté así fijado en el Convenio, lamentable.

En fin, juzgad vosotros mismos...



## Aquellos locos...

En el conflicto, he escuchado todo tipo de comentarios, unos buenos y otros malos, hacia los sindicalistas que sin pensárselo dos veces, mientras el compañero seguía en la calle y el tema aún no se desbloqueaba, no dudaron ni un segundo en acamparse en la puerta de la fábrica, junto al despedido Antonio.

Que si estaban locos, que si buscaban protagonismo, otros dijeron que incluso buscaban votos para las elecciones sindicales. Lo que han dejado claro es quienes se movilizan e intentar movilizar. Quienes no dudan ni un instante en actuar, conleve lo que conleve.

Y de hecho críticas no les ha faltado. Incluso se han ganado muchos enemigos. Por la música repetitiva todos los días con el bafle, por dañar la imagen de la empresa... No fue fácil, de hecho los intentaron desalojar varias veces tanto la policía local como la nacional.



No es nada fácil, que sacrificaran su tiempo, el tiempo de sus familias, sus vidas privadas, incluso la salud, por una causa como esta, sin pestañear, y a cambio de nada, solo por cumplir con sus principios. Eso, bajo mi punto de vista, es sindicalismo, y del bueno. Y además una cosa sí que tengo muy clara. Si algún día a mí me pasara algo parecido, me gustaría que estos COMPAÑEROS hicieran lo mismo por mí. Que estuviesen a mi lado todo el tiempo como han estado con Antonio, incluso durmiendo en una caseta de campaña sobre un duro suelo de asfalto.

No sé, si como he escuchado por ahí, serán unos locos, pero de ser así, benditos locos. Ojalá hubieran muchos más de aquellos locos

L. D.





Quando toda una sección te dice que estás equivocado y no lo quieres reconocer.

