

Mayo 2019

Nº36




# 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>Tribuna Libre</i>
Página 4	<i>Tribuna Libre</i>
Página 5	<i>Tribuna Libre</i>
Página 6	 <b>el blog del V Convenio</b>
Página 7	 <b>el blog del V Convenio</b>
Página 8	 <b>el blog del V Convenio</b>
Página 9	<i>El espectador anónimo</i>
Página 10	<i>El espectador anónimo</i>
Página 11	<b>Crucigrama</b>
Página 12	<b>Contraportada</b>



# Tribuna Libre

## Tiempos modernos

Siempre es bueno echar la vista atrás porque así vemos de dónde venimos... Y hoy estando en el tajo, me he preguntado ¿cómo coño hemos llegado hasta aquí? quiero decir, hasta la producción en serie con tareas divididas y cronometradas, con flamantes paneles táctiles de colorines y decenas de siglas y acrónimos que nadie entiende y que parecen guardar un significado oculto tan sólo a disposición del becario encargado de sustituir los papelitos en las control room.

La historia del trabajo es casi tan antigua como el hombre mismo, pero hoy no nos adentraremos en tan basta historia, la dejaremos para otra ocasión. Porque lo que hoy nos interesa es el trabajo en fábricas, concretamente, la producción en cadena.

Nos situamos entonces al abrigo de la segunda revolución industrial. Es a finales del s.XIX y sobre todo principios del s. XX cuando se comienzan a fabricar bienes de consumo y cachivaches de todo tipo a gran escala en fábricas parecidas a las actuales; **comienza la era de las mercancías y de la producción en cadena, comienza la era del consumo, comienza la era del trabajador en paro, comienza la era de la desigualdad... había nacido el capitalismo moderno.**

Al inicio, en las primeras fábricas de finales del s. XIX, un obrero de cualquier gremio comenzaba su vida laboral como aprendiz y poco a poco iba adquiriendo destreza y conocimientos hasta convertirse en obrero especializado, esto le permitía según sus cualidades y hasta cierto punto, elegir por sí mismo y dentro de dicho gremio el trabajo que finalmente realizaría. **Además los obreros poseían el control de la producción, de los tiempos y de los procesos** pues sólo ellos conocían al detalle los pasos de todo el proceso de fabricación. Fue este también el inicio del obrero asociado y/o sindicalizado a gran escala capaz de parar la producción ante un conflicto laboral.

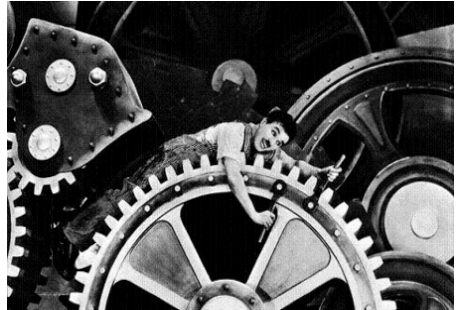
Por supuesto, a los propietarios de estas empresas, que los obreros hubieran adquirido tanto poder no les gustaba demasiado... y fue en este contexto, ya en 1911, cuando llegó al rescate Frederick Winslow Taylor escribiendo "Principios of Scientific Management" (Principios de la organización científica del trabajo) con el que pretendía entre otras cosas desposeer al trabajador del poder que hasta entonces poseía... y por supuesto fue acogido por estos empresarios con los brazos abiertos.



# Tribuna Libre

Taylor planteó un sistema de organización con el que pretendía aumentar la producción, bajar los tiempos y sobre todo desposeer al trabajador del poder fabril. Esto fue posible gracias a la división de tareas complejas en otras más simples. Una operación que antes hacía un trabajador muy cualificado desde el inicio hasta el final era dividida en muchas más pequeñas, cronometradas al segundo y cada una de ellas era realizada por un trabajador con menor cualificación. Creó una estructura organizativa piramidal, en la que el "supervisor" (nuestros mandos modernos), figura clave, tenía la misión de hacer cumplir los tiempos e informar de cualquier desviación producida por un trabajador. Donde las órdenes circulaban siempre de arriba hacia abajo y un sistema de remuneración del empleado según productividad. ¿A que todo esto te suena?

**Taylor pensaba que el mejor obrero era aquel que no se cuestionaba las órdenes dadas, con inteligencia y educación más bien baja, tipo Buey los llamaba el... que jodió el tío.** El sistema tendía a concentrar las habilidades necesarias para realizar un trabajo concreto en procesos y equipos técnicos, disminuyendo las habilidades necesarias por parte del trabajador, por lo tanto como el trabajador ya no tenía que poseer tanta cualificación bajaron los salarios, que además al estar estos ligados a lo producido por el operario condujo a un aumento de los ritmos de fabricación y la consiguiente bajada de tiempos. Esto hizo que se produjera más y más barato haciendo infinitamente ricos a muchos empresarios mientras los trabajadores se veían obligados a producir más para mantener su sueldo.



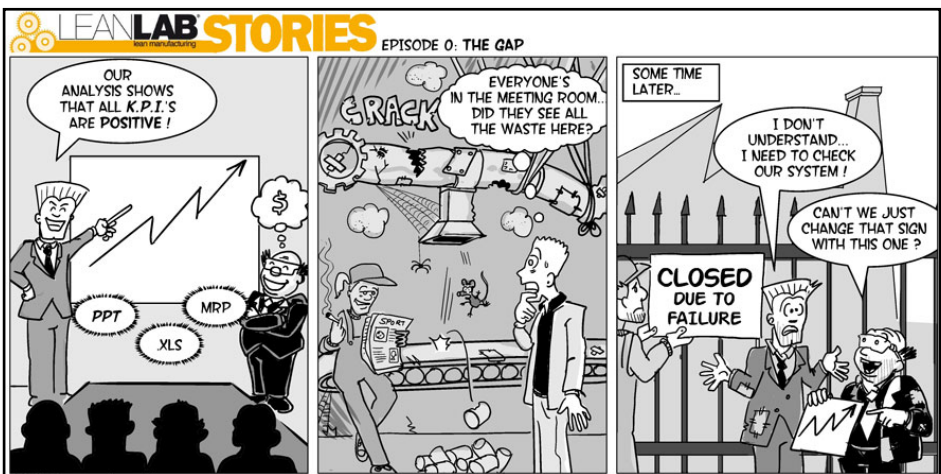
Al trabajador se le pagaba según lo producido para incentivarlo a producir más, sí, pero con un tope que nunca se debía sobrepasar porque de ser así produciría el efecto contrario al perseguido (según Taylor claro)... y lo peor seguramente fue que quién no entraba en el juego de explotar al trabajador estaba obligado a vender más caro y por supuesto era eliminado del mercado. **Así se acaban los tiempos en los que un obrero artesano decidía cuánto tardaba en elaborar una pieza y si esta estaba bien realizada o no, y se pierde definitivamente la fuerza y el control de los distintos oficios sobre el trabajo, pasando estos al empresario y pudiendo así prescindir de cualquier trabajador díscolo y sustituirlo por cualquier otro.**

# Tribuna Libre

Henry Ford no tardó en adoptar este sistema en su famosa línea de montaje del "Ford modelo T", dándole una vueltecita de tuerca más. Esta organización fue conocida como *Fordismo*.

En la década de los 70 el capitalismo ya había exprimido y agotado al *Fordismo* e hizo un reestiling al que denominó *toyotismo* o TPS (Toyota Productions System). Este sistema incorpora un modelo de gestión llamado... Lean manufacturing, al que en AIRBUS cambiaron el nombre por AOS (AIRBUS Operation Sistem), pero que no te engañen porque es lo mismo, con sus mismas tonterías, gráficas que nadie mira, panelitos de colores, pantallas táctiles, nombres en Japonés como *Kanban*, *Poka-yoke*, *Andon*, etc. y que en la práctica no aporta nada al trabajador y que sin embargo lastra las cuentas de la empresa por los recursos que debe destinar a este embarullado sistema (cuántas personas habrá trabajando directa o indirectamente sólo en Pto. Real para el AOS).

En resumidas cuentas, cuando las primeras fábricas modernas se fueron creando, a su vez, creció el poder obrero y los patronos, atemorizados, crearon un sistema cuya finalidad no era otra que arrebatar ese poder obrero. Un sistema que con un poco de maquillaje ha continuado hasta nuestros días... Pero la historia no se acaba hoy aquí, y quizás algún día, el yunque, cansado de ser yunque, pase a ser martillo...





### ¿INCREMENTO SALARIAL? EL QUE SALGA DE LOS HUEVOS

Que el incremento salarial ligado a la productividad NUNCA fue un buen acuerdo, lo hemos dicho mil veces. Y aunque durante mucho tiempo nos tomaron por locos, el tiempo nos ha dado la razón, hasta tal punto que uno de los firmantes de dicho acuerdo reconoce que los resultados presentados no casan con los enormes beneficios de la empresa. Hasta tal punto de que solicitan auditoría incluso.

NUNCA fue un buen sistema. Empezando por la causa raíz y es que la revisión salarial no debe nunca ligarse a la productividad, por todo lo que esto conlleva. Son índices manejados por la empresa, y que escapan al control de los trabajadores y sus representantes. Son parámetros que no siempre van a estar al alza, puesto que dependen de la vida de ciertos programas y los desarrollos de nuevos programas. Y no tienen por qué estar relacionados con los índices que si contemplan la subida del nivel de vida como son el IPC o el IPCEA (que por cierto sí que se usan para revisar la PG-122 de viajes, lo cual dice mucho). **Usar uno de estos índices como base, con una mejora añadida, sería lo que nos garantizaría mejorar el poder adquisitivo realmente.**

Además siempre fue un acuerdo aplicado de forma surrealista. Todos los años la empresa fijaba un objetivo de productividad que coincidía exactamente con el que luego se cumplía. Todo blanco y en botella. Si la empresa quería revisarnos con un 2%, ahí estaba el objetivo del 6% cumplido, y si solo quería darnos un 1,5%, ahí estaba fijado el 4,5%.

Ahora, para más inri, hasta los firmantes se dan cuenta del poco o ningún control de la parte social en la revisión salarial, cuando la empresa ha demostrado este mes que IMPONE lo que nos va a revisar hasta tal punto de cambiar el objetivo fijado a un año vencido (y sin acuerdo alguno con la parte social).





## el blog del V Convenio

En resumen, y con un lenguaje simple que pueda entender todo el mundo, **MIENTRAS TENGAMOS LA REVISIÓN SALARIAL LIGADA A LA PRODUCTIVIDAD, TENDREMOS LA SUBIDA SALARIAL QUE LA EMPRESA (Y SOLO Y ÚNICAMENTE LA EMPRESA) QUIERA.**

Y es más, tenemos el ejemplo de la paradoja que se da este año, que tendremos el 1% de subida salarial (la más baja de la historia) mientras los beneficios de nuestra empresa han subido un nada desdeñable 23%.

Solo hay que hacer una breve comparativa para darnos cuenta de lo horroroso del acuerdo. **Los franceses** este año han tenido una **subida salarial de un 2%**, **los alemanes un 4,9%** para dos años. **La norma de viajes** revisada con **1,8%**, y el **IPC de España un 1,2%**. Y además las federaciones de UGT y CCOO firmaron con el gobierno, la CEOE y la CEPYME una subida anual en los convenios para 2018, 2019 y 2020 **de un 2% fijo más un 1% en los convenios que tuvieran productividad**. Totalmente incongruente que en una empresa como Airbus, se piensen ni siquiera el aceptar una cifra por debajo del 3% (aunque lo justifiquen con el cada vez más usado ``tenemos convenio propio, no nos afecta).



¿SEGUIMOS PENSANDO QUE FUE UN BUEN ACUERDO?





## EL LIBRO EN BLANCO



Por si cabía alguna duda del V Convenio firmado, sobre si es bueno o no, que llevemos dos años y pico intentando desarrollar lo que tardo ya de por sí todo un año en firmarse despeja las dudas. No es un Convenio que se pueda catalogar como bueno o como malo, ya que es prácticamente un libro en blanco.

Decimos en blanco porque es un Convenio por desarrollar, a la vista está que llevamos desde que se firmó saltando de negociación en negociación. Y estas eternas negociaciones las usa la empresa para desgastarnos, a los sindicatos, a los comités de empresa y a los trabajadores.

Negociaciones eternas con el único parangón que desarrollar lo que no se dejó atado. Pero es que además en el ámbito estratégico a la empresa le ha salido redondo, ya que ha tenido al comité interempresas controlado durante 3 años, entretenido en una negociación continua de lo que tenía que haberse dejado atado en el año que se negoció el convenio.

**Un convenio lleno de disposiciones adicionales** (revisiones salariales, acceso a la profesión, políticas salariales, retribución variable y RSI, Plan de Empleo, extinciones por expedientes regulación de empleo y mediación o arbitraje) **y disposiciones transitorias** (subcontratación, igualdad y conciliación, transporte colectivo , PG122, plan de previsión colectivo, formación...) **que más que complementar el convenio lo que hacen es dejarlo sin contenido.**

En resumen, una negociación de convenio interminable y cuatro años sin el respaldo de un convenio robusto, con continuos incumplimientos de la Dirección sobre el articulado. Todo esto no solo lo decimos nosotros, que ya en su día nos postulamos en contra de firmarlo precisamente por esto (entre otras cosas), sino que es reconocido por los propios firmantes. El pasado, por desgracia, no podemos cambiarlo. El futuro en cambio, está en nuestras manos. El año que viene, hay una negociación de un nuevo convenio, ¿quieres pasar otros cuatro años igual?



*El espectador anónimo*

## **EL RETIRO DORADO**

Nuestro querido Tom se marcha, y el legado de "su gran gestión" comienza a hacerse público y visible en los medios de comunicación. Ni el fracaso del A380 ni siquiera las sospechas de corrupción a lo largo de todo su mandato han conseguido menguar ni un ápice su jugosa indemnización, 36,8 millonces de euros, nada más y nada menos.

En estos tiempos que corren, donde Airbus nos quiere hacer ver que está la cosa cortita, que hay que apretarse el cinturón, que las subidas salariales han de ser irrisoras, que la paga del variable ha de ser al mínimo, y que no hay cash para que un compañero que lleve 40 años en la empresa se quiera jubilar con un más que merecido contrato relevo.



Es en estos tiempos, que nos quieren vender como de escasez, de inestabilidad de los mercados, de incertidumbre en los pedidos de aviones, nuestro querido Tom se va a su retiro dorado, con un nada desdeñable plan de pensiones de 36,8 millones €, y sin ni siquiera tener que echar las 400 horas.

¿Queda claro quien nos estafa? Teníamos que haber tenido cuidado con el Lobo, que lo teníamos en C.A.S.A.



## El espectador anónimo

### EL JUEGO A SER EMPRESA

Nos preocupa mucho ese peligroso juego y devaneo de un sindicato al que se le suponía de clase, y más en estos momentos críticos de carga de trabajo e incertidumbres en las Plantas, que ponen en duda el futuro aeronáutico de la empresa matriz en España.

Seguirle el juego a la empresa en estos momentos en sus extorsiones (menos cumplimiento de objetivos por la cara, productividad y subida salarial a dedo, RSI's paradas, compañeros de 61 años sin poder prejubilarse...) se antoja peligroso y es además un juego sucio donde son cómplices del extorsionador.

Y lo peor es que solo buscan el voto por temor o la afiliación del miedo, de la gente que teme por sus contratos eventuales, por el estancamiento de sus promociones o su desarrollo profesional. Un craso error ya que el futuro profesional de cada uno de nosotros no dependerá del miedo o la afiliación a un sindicato determinado, sino de la suma del fruto de nuestro trabajo acompañado de la perseverancia que tengamos en la lucha por mantener nuestros derechos y mejorar en nuestras condiciones laborales.

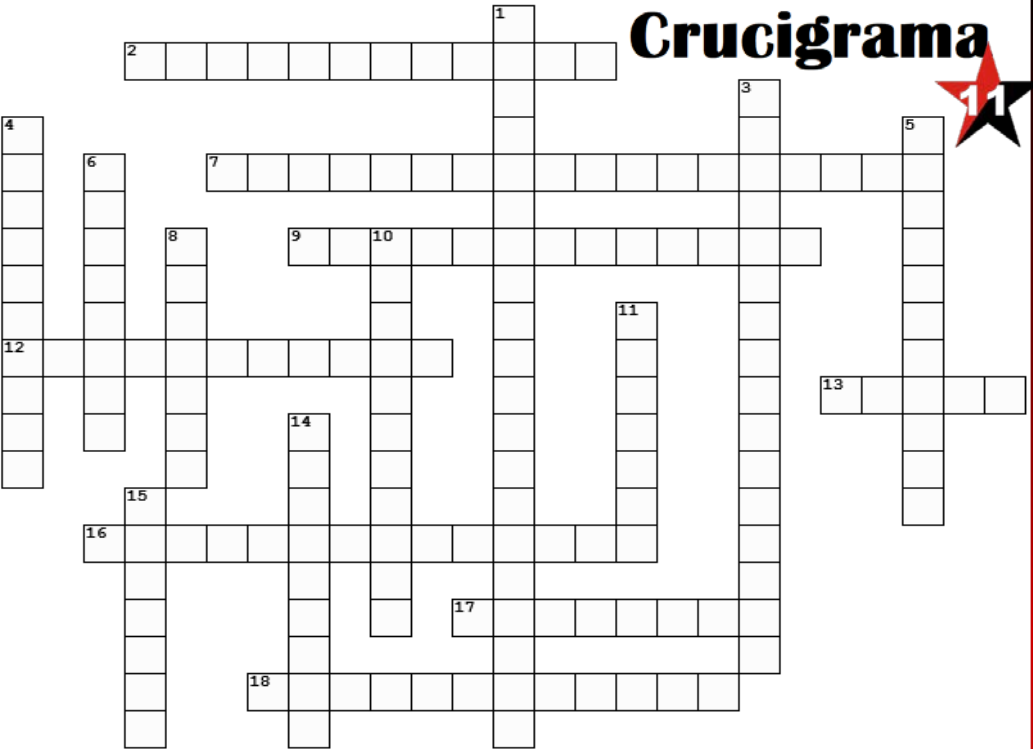
Este sindicato "de clase" que vende la imagen de ir de la mano de la empresa, y de tomar las decisiones junto con ella, en el futuro va a tener un problema y grave, dado que esta, a su fiel cómplice, por las cuatro míseras prebendas que les da, más la prioridad en ciertas informaciones y preferencias en otras cosas, les pasara factura,

**exigiéndoles firmar acuerdos nada sostenibles para un sindicato de clase, como pueden ser por ejemplo, firmar una paz social en puertas de una negociación de un nuevo convenio.**



**Por eso, nosotros, como sindicato de clase, les pedimos que depongan su actitud y vuelvan de nuevo a situarse del lado de los trabajadores.**

# Crucigrama



## Horizontal

2. Disposiciones del Convenio que se usan para no desarrollar ciertos temas mientras dure la vigencia de este.
7. Protocolo NO firmado, pero que la empresa aplica unilateralmente, descontando en muchos casos el dinero, con el único fin de conseguir que los trabajadores no se cojan los días que les pertenecen.
9. Ya hace años que vaticinamos que ligarla a la subida salarial provocaría a medio plazo pérdidas de nuestro poder adquisitivo. Ya los firmantes reconocen abiertamente en las asambleas que la fórmula no es buena.
12. Que realiza cualquier clase de trabajo por una retribución, generalmente económica, o que trabaja con el único interés de ganar dinero. Ejemplo de nuestros directivos de hoy día en Airbus.
13. Tierra muy húmeda o de regadío, en la cual se deja crecer o se sieembra la hierba para pasto de los ganados. El inventor y propulsor del PuertoReal+ pide el traslado al CBC. Ya lo decía el dicho "las ratas son las primeras en abandonar el barco".
16. La solución que aseguraría el futuro de la Planta a medio-largo plazo, y que el Director cree que no es trabajo suyo.
17. ¿Compañero? que hace años que podía haberse jubilado, pero sigue con 68 años en una grada trabajando, creando un precedente muy chungo para los compañeros de edades avanzadas del taller, además de haberse perdido en su día un contrato de relevo para un compañero con contrato eventual.
18. Nuestro querido programa, que llegó a nuestra fábrica de la mano de Tortosa en 2003, y nos trajo el barco de Airbus hasta nuestra bahía, dejándonos además una notable creación de empleo, por desgracia, dice adiós.

## Vertical

1. Dar libertad total a una persona o grupo de personas para actuar. En este caso, se le ha dado libertad total a la empresa para usar nuestro Convenio a su antojo.
3. Cuando usas una asamblea que se ha acordado en realizarla SOLO INFORMATIVA, para atacar a los demás sindicatos por no firmar el acuerdo que Tú si querías firmar.
4. Expresión de moda desde la última asamblea, expresada en ésta por el portavoz de ATP.
5. Atónito. Que está muy sorprendido, asombrado o desconcertado ante algo poco habitual, y no comprende lo que pasa ni sabe cómo reaccionar. Así te quedas cuando se distribuye un acta de una reunión que no ha existido.
6. A este gallifante de los RRHH, *sus dos carreras, tres masters y el C1 en cuatro idiomas* no le han valido para aprobar el assessment.
8. "El intocable", el único del comité de Dirección que ocupa un puesto vitalicio en la Planta.
10. Cantidad que cobran los miembros del comité de Dirección que están desplazados en concepto de movilidad.
11. Participio del verbo vender. Estado del actual presidente del CIE.
14. Antes yesterday, después pantera y ahora gondolero, en italiano. De la Caletí.
15. Afiliado a cierta central sindical, y usado por sus dirigentes para hacer ciertas preguntas y calentar las asambleas. No suelen ir a sueldo, se conforman con ciertas prebendas como viajes con la PG y horas extras, residencias tiempo libre y tickets de Aquapark.

# Cronología del PuertoReal+

**Inicio: Despidos en las contratas**



**Fin: Huida de los ideólogos del PReal+**



**Tan bueno no sería cuando los que lo inventaron huyen al CBC...**