

OBJETIVOS DESOBJETIVADOS

Ya nos han anunciado los objetivos grupales para producción y mantenimiento de Operaciones, y otra vez se incluye un objetivo de "seguridad" si no quieres que te toquen el bolsillo. Según la dirección, el objetivo de "seguridad" tiene carácter preventivo en la accidentalidad, se persigue concienciar y reducir el número de accidentes. Para ello, se tienen que declarar observaciones de seguridad y cuasi accidentes. Equivaldría a una observación de seguridad por persona al mes. Esto supone que, por ejemplo, en Línea 2 se tienen que hacer 100 declaraciones al mes, 800 declaraciones en lo que queda de año. Pero, ¿dónde narices trabajamos para tener que declarar esa cantidad de riesgos? ¿En Kosovo? Joder, lo difícil es llegar sano y salvo a casa. Lo paradójico es que si se declaran más de 800 observaciones de seguridad y cuasi accidentes, te darán un 120% ¿Cómo te quedas? Cuanto más peligroso sea el entorno en el que trabajas, más fácil será conseguirlo y si tu entorno es más seguro te será más difícil. Vamos, que para que nos den la pasta tenemos que declarar continuamente que trabajamos en un sitio muy inseguro, porque si no, no lo vamos a conseguir. Si este objetivo es para prevenir y concienciar, como aseguran, lo lógico sería que las observaciones de seguridad se vayan reduciendo, esto significaría que se va mejorando en la prevención de riesgos, por tanto, sería imposible seguir declarando 100 observaciones de seguridad en el mes de noviembre, de lo contrario este objetivo no cumpliría su cometido. No sabemos quién habrá sido la cabeza pensante de esta idea, pero lo que sí sabemos es que esta medida es un despropósito absoluto, que lo único que va a conseguir es desvirtuar la prevención de riesgos laborales. No se puede penalizar económicamente aquello que tenga que ver con la salud de la gente.



WELCOME TO THE JUNGLE

¡Desesperante! lo de RR.HH no tiene nombre. Basta ya de no atender a la razón, a lo obvio, a la legalidad. Es intolerable que cuestiones como retirar vacaciones a trabajadores fumándose las fechas estipuladas, tener saldo de horas Covid aun no habiendo estado en España durante ese periodo, aplicar 4 horas de médico especialista aún justificando más horas, y un largo etcétera, sean cuestiones que se eternizan, que se olvidan con mala intención, amparándose en la buena fe del empleado y que no denunciará a la empresa. No todo vale, utilizar una posición de fuerza y privilegio para abusar, saltándose la ley con la naturalidad del que se salta un charquito,

es deleznable. Y más allá de la ley está la ética y moral, algo totalmente opuesto al comportamiento de nuestro departamento gestor de robos, tropelías y demás habilidades oscuras.

POLICÍA DECIBÉLICA

Vaya por delante que cualquier medida para salvaguardar la integridad y salud del trabajador es compartida al 100%. Rebobinamos. Se prohíbe el uso de aparatos de sonido en taller: auriculares (argumento: impide escuchar alertas, etc.... este lo podemos comprar) y altavoces chunda-chunda... Bueno, aquí decir que pueden ser muy molestos, por el volumen y por el contenido (no voy a ser yo el que defienda el tecno o el regüeton). Y no son necesarios para la producción... esto no hace falta prohibirlo, se puede limitar el volumen (por ejemplo) y dar algún cursillo cultural, aunque para gustos los colores. Sin embargo las medidas para la limitación de ruido en las fuentes de ruido por encima de los decibelios que obligan a medidas de prevención, esas, por ser mas costosas, se hacen esperar. (es más barato poner cascos al operario que apantallamientos en máquinas).... En resumen, prohibir o limitar en los lugares específicos donde puede haber riesgo nos parece razonable (no en todos los lugares y no sin riesgo específico identificado). Ahora lo güeno. Se pregunta por el uso de auriculares en oficina (aquí, recordar que me cambiasteis mi querido teléfono "caro" por unos auriculares "baratos" que no quería) y la respuesta roza el cielo por lo glorioso.... "En oficinas debe ser igual que en taller". ¿Dejo de usar los auriculares de asistir a los mítines diarios?... ¿Sólo se prohíbe la música?... ¿Cómo se va a auditar si estoy escuchando rebuznos aeroespaciales o guitarreos satánicos? Obligados a formar parte de una súper-raza de esclavos permanentemente vigilados por la policía decibélica.



CONTRATO RELEVO 2023

Los trabajadores afectados, se preguntaban: -¿Qué coño pasa con el contrato relevo?-

La dirección de la empresa y los sindicatos firmantes se reunieron para analizar la situación. Examinando los datos objetivos, el contrato relevo debía estar en marcha el 01/01/2023 según el 6 Convenio y su Plan de empleo. La empresa en Febrero de 2023 aseguró que había presupuesto para ponerlo en marcha. La dirección y los sindicatos, se miraban y se preguntaban ¿Qué coño pasaba? -Todos callaban. -

Fue entonces cuando el último fichaje de la dirección de la empresa, dijo fríamente: "Nos ha fallado el algoritmo". Todos se giraron hacia ella, pidiendo una explicación.

-Que les dio convincentemente. -

El problema radica en que no se han muerto al menos diez posiciones susceptibles de acceder al contrato relevo para que el ahorro de costes haga posible su implementación.

La reunión fue aplazada unas semanas más para analizar la futura situación.



HYBRID WORKING, PERO SUCIO

Ya nos ha demostrado Airbus lo mucho que le importa que nuestros espacios de trabajo sean adecuados al trabajo híbrido – lo que esto significa da para artículo aparte –, ahora queda por demostrar que además le importa que estén limpios.

Y no lo decimos sin conocimiento de causa. Desde mi híbrido puesto de trabajo veo unos enormes cristales con una capa de protección solar no prevista, que riete tú de los estores traslúcidos. Pero bueno, tampoco vamos a llorar, que hay personal que ve un muro desde su ventana. Pero claro, un poco sí te vienes abajo, y miras al suelo, y ¡juer! hay polvo aquí que podría ser del pleistoceno; manchas de gotas de líquidos, pisadas acumuladas de semanas, hay elementos adheridos a la pantalla que impiden ver lo que

escribo con nitidez; al principio ajustaba todo el rato los controles de la pantalla, y me limpiaba las gafas cada diez minutos, hasta que me di cuenta de la verdadera causa raíz de la visión borrosa.

Está bien crear espacio de trabajo modernos, con mesas que suben y bajan, y mejor está mantenerlos limpios. Al final, como todo el mundo sabe, pero nadie reconoce, los trabajos más importantes son los más despreciados cuando se están realizando y los más deseados cuando no es así.

Aviso: no nos vale que se sobrecargue de trabajo a una persona que limpia. Aquí sólo vale contratar el personal suficiente para mantener una higiene adecuada en las nuevas oficinas, y con condiciones laborales que se correspondan con la importancia de su labor.

FELIZ DÍA DE LA MADRE EN AIRBUS

Actualmente se negocia el II plan de igualdad de Airbus, el último data de 2011, que sufrió prórrogas sine die, hasta que la ley se empecinó y pasó a obligar a todas las empresas a negociar uno. Muchas empresas optan por saltársela, haciendo pasar por meros trámites lo que deberían ser verdaderas políticas de igualdad de género, y parece que Airbus no iba a ser la excepción. Uno de los requisitos previos para formalizar un plan de igualdad es sacar conclusiones de la foto actual, para sobre ellas actuar, pero... si la foto sale perfecta, lo siguiente es miel sobre hojuelas. Entre otras lindezas decir que: "las mujeres tienen mayor promoción". Estadísticamente, el porcentaje de mujeres que promociona se podría considerar igualitario si no se tuviera en cuenta el número real de mujeres que trabajan en la compañía. Pero

lo cierto es, que las mujeres no representan ni siquiera el 25% de la plantilla... Otra lindeza que nos cuentan es: "Que las mujeres son las que hacen mayor uso de las reducciones de jornada y excedencias", (la empresa no facilita la conciliación por encima de la ley). Algo que no es precisamente parámetro de beneficio. Muy al contrario, es el rol de cuidadoras, el que nos obliga a hacer uso de ellas. Y precisamente por este motivo, muchas mujeres no tienen posibilidad de promocionar, o bien se las penaliza.



¿Ideas, Aportaciones, Sugerencias? ¿Cita para consultas jurídicas? cgt.getafe@airbus.com 91 347 07 87

También puedes seguirnos en twitter en [@cgtgetafe](https://twitter.com/cgtgetafe) y en www.cgt.info/fesim/

