



Hoja del Viernes

Sección Sindical de CGT
AIRBUS GROUP Getafe
23 de junio de 2023



Teléfono: 913470787
Int: 900787
913470786 Int: 900786
cgt.getafe@airbus.com



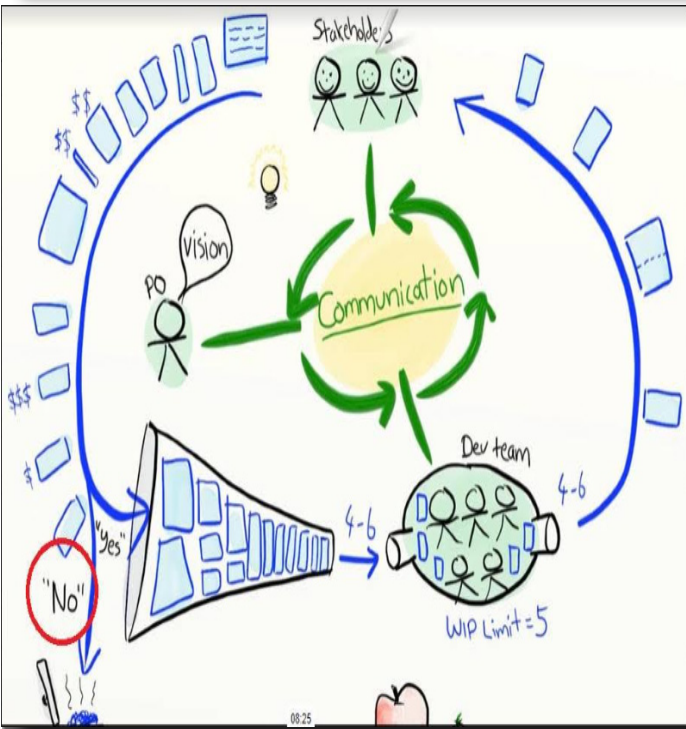
SINDICATO AMARILLO DALTONICO

Nos ha sorprendido el anuncio del sindicato amarillo (vestido de azul) ATP en Airbus sobre qué en las elecciones sindicales 2023 haya dos colegios electorales. Uno, el de WC (técnicos y administrativos) y otro de BC (taller). Este despropósito, supone quitarse la careta, como la ultraderecha en la política nacional con la violencia de género. Nos vienen a decir, que ellos son más de WC y que los BC son trabajadores de segunda. Que el voto de uno no es igual que el de otro. El sindicato azul, quisiera ser verde, pero ese color ya lo tiene otro sindicato. Creíamos ya superada la división de trabajadores en Airbus. ¿Por qué en 2015, 2019 no lo plantearon y ahora sí? La única respuesta coherente que podemos ofrecer es que ATP es un sindicato amarillo, clasista y xenófobo laboral, como otros que pululan por el universo Airbus.



ACHILIPÚ

Navegando por los recursos digitales de My-Pulse llegué a un interesante video: "Agile Product Ownership in a Nutshell". Sabía que eso del AGILE era una metodología de gestión para el desarrollo de SW. Esta metodología pensada para otras cosas, y ya algo pasada de moda, ha llegado a esta empresa grande, y resulta que ahora todo el mundo tiene que ser Agile, y muchos lo incluyen en sus perfiles de MyPulse... Mi sospecha se confirmaba con el video. Otras metodologías de gestión que han estado aquí de moda ("la V, con su V y V", el "LEAN", etc.) suelen ser ideas simples, de sentido común básico, y que tienen bastante sentido (lo raro es que no se hagan así de forma natural, y se usen por moda y no por necesidad)... Pero cuando un espabilao avaricioso se lo explica a un encorbatado engominado hiperlimitado con dibujitos para niños y palabras en inglés molón,



el encorbatado se pone eufórico y se lo explica a todos sus amiguitos como si hubiese descubierto un tesoro. En el video había 3 elementos, "product owner" (el amito-gestor); "stakeholders" (los clientes) y equipo de desarrollo (los currantes). El departamento podía entregar un máximo de 6 uds/semana, los clientes pedían 20uds/semana. El trabajo del amito era sencillo: decidir entre las 20 que pide el cliente, cuales (SÍ) pasan a la cola de entrada al departamento de desarrollo y en que prioridad, y cuales se descartan (NO). Según el curso, la palabra más importante que tiene que saber usar un gestor es NO (la palabra airbusianamente prohibida). El modelo parecía más que razonable, pero en esta empresa nunca podrá funcionar. Motivos: esta empresa los amos no saben ni quieren decir que NO, ya que cierra cualquier promoción, ni saben priorizar ni cuantificar los trabajos. El modelo de gestión es "SÍ A TODO, BWANA". La única persona que he visto usar esos conceptos mucho antes de que empezase la moda (cuantificar la duración de los trabajos repetitivos, establecer prioridades y decir NO a peticiones con escaso valor y mucho esfuerzo) era considerada como TÓXICA y MALA por los clientes. A partir de hoy, espero que os pase como a mi, y cada vez que escuchéis la palabra "Ayáil" (AGILE) os venga a la cabeza esta cancioncita esa tan pegadiza... "Agilipu-Apu-Apu... Agile, a-gili gili, Agile A-gili gili"

ALAMUT

Dicen que existe un edificio en el que habitan quienes han merecido la gloria, a través de increíbles hazañas e incontables peligros. Dicen que ese edificio está destinado a cualquiera que afronte los obstáculos con valentía, arrojo, determinación y así lo demuestre cada año, con oportunidad de corregir desvíos cada seis meses. He buscado sin descanso ese edificio, y cada vez que creía alcanzar sus puertas deslizantes, convencid@ de haberlo dado todo, lo he visto desaparecer dejando tras de sí un espejo negro con un único mensaje: "El Top 45 está completo". Game reloaded. Mi Alamut tornábase en Tumala ante mis ojos. ¡Otra vez! El año que viene no me pillan. Me he comprado todas las versiones del Assassins Creed. No puedo fallar. Empezaré por los saltos de fe...



CORRE, CORRE

Lo bueno si breve dos veces buenos, salvo para apuntarte en una bolsa de empleo de la que depende las ilusiones de mucha gente; ha sido visto y no visto. Vamos a dedicar unas líneas a la chapuza nacional de la bolsa de candidatos. Con fecha jueves 15 los sindicatos de Airbus, abren la espita de las bolsas de empleo del sexto plan del idem. Se supone y digo solo se supone, que las bolsas se abren a demanda de la empresa Airbus, que debiera haber informado cuanto menos a los expectantes candidatos, porque hablar de a los representantes sociales seria un exceso, cuanto menos decia, de que necesidades se habla, cuando Airbus dice

eso de contratará. Voy a hablar de mi experiencia, 2 horas a primera hora del sábado entre cambios de contraseña para el registro en la web, por saturación, ¡oh casualidad de Adecco-Airbus!, siempre error, más complicado que coger entrada para los Rollings, cuando consigo registrarme viene el dilema, ¿objetivo conseguido o el principio de una odisea?. Algún compa me ha comentado que en ausencia de más instrucciones únicamente se registraron, otros según la oferta no tuvieron ni oportunidad de añadir documentación, la cuantiosa y multiple documentación para la que disponías de 74 horas con su finde inclusive, pero...no existía botoncito para ello. VIVA EL VINO

ERA UNA PERSONA

Teleoperadora, trabajo feminizado y precarizado, su profesión denostada, insultada, humillada y descalificada por una sociedad que la ve como la voz y la frontera entre empresas y clientes, parapeto de un capitalismo salvaje que desconoce los límites de la explotación. Recientemente CGT en Konecta, ganó una sentencia para que a l@s trabajadoras las permitieran ir al servicio, de esa calaña es la dirección de esa opresa. El 13 de junio de 2023, una mujer de nombre Inma, falleció mientras desempeñaba su trabajo en la empresa, con 23 años de servicio en Konecta BTO, sus compañeras más cercanas intentaron reanimarla sin éxito, puesto que falleció, hasta aquí, un hecho lamentable, imposible de remediar, lo lamentable y remediable fue la actitud de los responsables de la empresa, obligando al resto de compañeras a continuar trabajando durante más de 2 horas junto al cadáver de su compañera. Es lo que somos para la mayoría de las direcciones de las opresas, herramientas de producción de beneficios, meros componentes sustituibles, como bombillas, si una se funde ponemos otra, sin la menor humanidad y empatía, medita estas cuestiones cuando tus opresores, con su mejor sonrisa, te pidan un esfuerzo más.

