

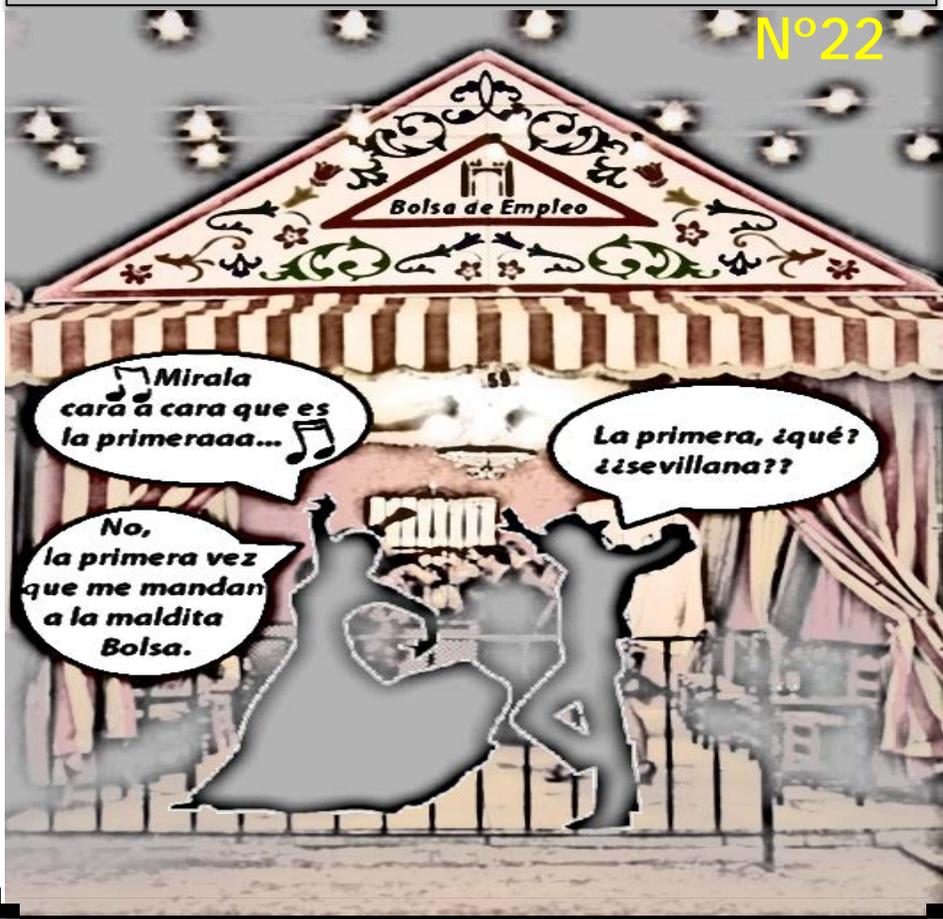
**Junio  
2017**



# EL DESPEGUE

Boletín reivindicativo de la Sección Sindical de CGT Puerto Real

**Nº22**



*Mirala  
cara à cara que es  
la primeraaa...*

*No,  
la primera vez  
que me mandan  
a la maldita  
Bolsa.*

*La primera, ¿qué?  
¿sevillana??*

# Índice

Página 1	PORTADA
Página 2	Índice
Página 3	<i>Tribuna Libre</i>
Página 4	<i>Tribuna Libre</i>
Página 5	<i>La Sábira</i>
Página 6	<b>EL BLOG DEL V CONVENIO</b>
Página 7	<b>EL BLOG DEL V CONVENIO</b>
Página 8	<i>El espectador anónimo</i>
Página 9	<i>El espectador anónimo</i>
Página 10	<b>Sabías que..?</b>
Página 11	<b>Sabías que..?</b>
Página 12	<b>Contraportada</b>

**“No critiques a tus enemigos,  
que a lo mejor aprenden”**

**Juan Goytisolo**



Juan Goytisolo Gay es un escritor e intelectual español. Considerado como el narrador más importante de la generación del medio siglo, su obra abarca novelas, libros de cuentos y de viajes, ensayos, poesía. Es colaborador del diario El País. Goytisolo también es conocido por ser un ferviente defensor del Gran Marruecos, lo que le ha conllevado serias críticas. En su honor, la biblioteca del Instituto Cervantes de Tánger pasó a llevar su nombre en 2007. Fue galardonado con el Premio Cervantes 2014. Es una de las personalidades que deja un objeto personal en la antigua cámara acorazada de la sede central en la Caja de las Letras del Instituto Cervantes. Falleció el 4 de junio de 2017 en Marrakesh, Marruecos, a los 86 años de edad.

# Tribuna Libre

## YO, ROBOT

En el workshop del pasado viernes 19 mayo para todos los trabajadores del programa A320, estuvimos presentes como no podía ser de otra manera.

Se formaron dos grupos ordenados por estaciones, y en esos grupos los responsables industriales nos fueron presentando todo lo que sería la “cadena de montaje” basada en la automoción, con la que se pretende conseguir una bajada instantánea hasta llegar al coste de 60 horas facturadas por juego de timones, con el que daremos cabida a una plantilla de 10 a 11 personas por cada turno.

Los propios montadores de la sección empezaron la reunión algunos desanimados, otros escépticos y otros tantos cansados de tanto sobreesfuerzos que llevan a sus espaldas desde que este programa volvió a pisar el suelo de nuestras naves.

Pero poco a poco empezamos a ver y a creer, porque así lo decían los responsables industriales en sus diapositivas, en sus cálculos y con sus argumentos, con sus mejoras, con sus robots, con sus marcos móviles...todo encajando sobre el papel como las notas de un director de orquesta.

Y todo ello acompañado por una maratón de reunión de viernes de 7 horas y pico, que nos hizo a todos salir con una sensación de que SI SE PUEDE.

Pues bien compañeros a mí en particular me fueron viniendo dudas y la primera es, ¿Qué estamos fabricando? ¿Un Airbus como marca, con sus estándares de calidad o un superlowcost de las alturas?

¿Un Dacia 320, sin menospreciar a la marca Rumana, que poco a poco le resta ventas a la propia matriz francesa RENAULT o nuestro single aisle? ¿Tenemos que competir con el Boeing 737, con el chino C919, contra nosotros mismos, o contra aviones del Aliexpress?

# Tribuna Libre

## YO, ROBOT

Compañeros en esa reunión nos hablaron del famoso Robot que trabajará sin necesidad de una interface humana es decir ¡cycle start (botón verde) y a currar!, sin barreras de seguridad físicas, y que terminaría su faena en 15 minutos ¡y sin correr!

Que se acabaron las camas de sellante ¡la cinta gore es el futuro! Que el marco lo recirculará cada media jornada el responsable de la sección, esperemos que no esté reunido y en su turno. Nosotros pensamos que al golpe de un gong oriental podemos sincronizar mejor la línea.



Que en vez de SGM, SGS, ANDON, SFIS, SAP y tantos portales de difícil acceso y contraseñas que caducan cada dos por tres nos van a poner una PDA, nosotros pedimos de camino que tenga acceso al Burger King o al chino del wok para pasar las noches salvando al programa con un whopper o una de pollo con almendras porque queridos responsables nosotros los de azul no somos Robots.

A lo mejor cada vez nos parecemos más a monos tití aeronáuticos con tanto trabajito repetitivo y machacado como éste estamos más cerca de los chinos que tanto miedo nos dan y tan felices son con su bol de arroz y sus desfiles militares, y más lejos de la vieja Europa. Y si finalmente se consigue no temáis por la subcontratación o a los chinos compañeros, porque a estos precios son ellos los que nos van a temer a nosotros. Lo que está claro es que todos sabemos que al final si sale será gracias a todos y si no sale la culpa será de los de siempre, de los mismos que desde hace años estamos luchando por el pan de nuestra CASA próximamente por nuestro bol de arroz.

# La Sátira

## ¿COMPETITIVIDAD EXTERNA?

Estamos recibiendo muchos inputs, por parte de varios dirigentes de nuestra Planta, que nos empiezan a preocupar, y mucho. Desde hace tiempo se dedican a inculcarnos el discurso del miedo, de que somos una Planta muy pequeña, que si no tenemos una tecnología lo suficientemente avanzada, pero ya lo último y muy grave son las insinuaciones de algunos managers, sobre la competitividad de la Planta.

El trabajo de los programas Airbus ha de ser repartido entre las Plantas del grupo, y solo es parcialmente entendible una cierta competitividad interna con las otras Plantas, para coger un porcentaje mayor de carga de trabajo. Y es rastrero e indignante, usar la competitividad externa para infundirnos el miedo a los trabajadores, para que así accedamos a los recortes de incurrido brutales que pretenden en algunas áreas (véanse A350 y A320). Decir que competimos con subcontratas como Alestis o Aernnova, además de rastrero es de ser mentiroso. **Nosotros somos una Planta Airbus, no lo olvidemos, la empresa matriz, y no tenemos que competir con subcontratas por paquetes de trabajo.**

Sin entrar a valorar ahora mismo la subcontratación en sí y su rentabilidad económica que es más que dudable, la subcontratas abarcan el trabajo que la empresa matriz les cede (que además se suele hacer con muy mal criterio), ya que suele ser el medio que usan los Directores y jefes de programa que pasan por aquí con el único objetivo de ascender sin ningún reparo (véase por ejemplo el caso de don Manuel Alcázar, y el suculento cargo que se ganó por subcontratar el programa estrella de la Planta, el que nos daba carga de trabajo de manera regular todos los años).

Para más inri, en este hacernos creer que competimos con las subcontratas, sería una competición en la que siempre estaríamos en desventaja, ya que: contamos con unas condiciones laborales y salariales mejores y por tanto más costosas, el coste de nuestra tarifa horaria es más del doble, el ratio de personal directo-indirecto es excesivamente superior... Y sólo podríamos competir con empresas subcontratadas en I+D, y en inversión en tecnología.

**Así que compañeros, no permitamos que estos jefecillos de turno nos extorsionen con un "si no hacemos esto, Alestis nos quita el trabajo", porque lo único que quieren conseguir es infundirnos miedo para que, con nuestras espaldas, les proporcionemos su suculento ascenso.**

# EL BLOG DEL V CONVENIO

## *LA PREOCUPACIÓN POR EL ABSENTISMO*

Llevamos varios meses donde la Dirección nos muestra su gran preocupación por los elevados índices de absentismo en la Planta. La preocupación de ellos va enfocada a que hemos sobrepasado el objetivo de los índices de absentismo estos meses que llevamos, tanto en WC como en BC, y esto dificulta mucho que cumplamos a final de año, en la media anual del porcentaje.

Se preocupan por los índices, por llegar en verde a final de año, cuando lo primero que tenemos que hacer es preguntarnos por qué están tan elevados últimamente.

La respuesta es obvia. El absentismo es el reflejo de lo que está pasando en la Planta.

El aumento de los ritmos de producción en los últimos años (en un 24% en general, en un 40% en el programa A350), más el alto nivel de presión en el cumplimiento de las entregas, ha sido el cóctel perfecto para que el índice se vaya. En oficinas, el descenso paulatino de personal, brutal en algunos departamentos (véanse los controles de producción, o personnel services, por ejemplo), es la causa raíz del aumento del índice de absentismo.

# EL BLOG DEL V CONVENIO

Veníamos de un descenso enorme en los índices desde hace más de 10 años, provocado por el descenso de la media de edad de la plantilla, resultado de las más de 200 incorporaciones de jóvenes durante estos 10 años.

La Dirección debe entender cuál es el porqué de este aumento de absentismo estos dos últimos años. Y entender que es parte responsable de haber creado ese por qué. No se puede pretender rebajas brutales de la orden de muchos programas y que no tenga consecuencias. No se puede pretender recortar personal de manera extrema en algunos departamentos y que no tenga consecuencias. No se puede pretender poner unos objetivos anuales radicalmente ambiciosos en todas las áreas y que no tenga consecuencias.



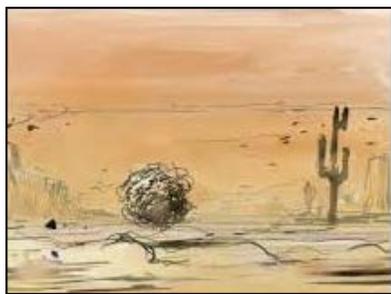
La preocupación no debe ser por llegar al objetivo anual, por estar en verde. La preocupación y el esfuerzo deben ir dedicados a buscar la causa raíz del problema, para así intentar subsanarlo, y que las personas estén trabajando en mejores condiciones, que los que están enfermos se recuperen antes, y que los niveles de estrés no sean los que son en algunas áreas. Ya con eso, los resultados no tardarán en llegar.

## *El espectador anónimo*

### **VAMONO PA LA FERIA, CARIÑO MÍO**

Cada año por estas fechas, cuando el aroma de albero comienza a brotar, y nuestras papilas gustativas empiezan a notar el sabor a rebujito y a hamburguesas de la Tere y su tartana, se empieza a notar un cambio en los semblantes de la fábrica.

Aquellos compañeros, que habitualmente andan por los pasillos de la fábrica cual espectro, sin dar los buenos días, dejando una bola como las de las películas del oeste, mirando al horizonte como el



busto Caletero del maestro Alba, se convierten ahora en palmeros rocieros, en auténticas copias de los del Río.

Estos compañeros, cuando llega la época de feria, se convierten en amiguetes de todos, sacando a relucir sus colgantes corporativos, en donde penden sus tarjetas de fichada, con sus caritas de siesos enmarcadas con el logo de Airbus, de caseta en caseta. Estos cantores de Híspalis del correveidile, pagafantas y confidentes del jefe en la barra de la caseta, reparten palmaditas en la espalda por toda la feria.

## El espectador anónimo

Será que durante estos meses primaverales, debe ser que el ritmo de las sevillanas y los cantes rocieros ablandan los corazones más oscuros hasta convertirlos en ejemplos del compañerismo, tanto es así que da gusto encontrarse en una caseta de feria con compañeros que por los pasillos o por la grada no osan ni mirarte a la cara.

La pena es cuando acaban estos tiempos, los feriantes del compañerismo, de la simpatía y el saludo afable (solo sobre albero), vuelven a su día a día de expresión altiva, mirada por encima del hombro y saludo ausente, como si le cobraran por ello.



Feriantes del saludo falso y el palmeo, no queremos vuestro hipócrita saludo de temporada, de hecho

os viene grande el adjetivo compañeros. Solo sois y seguiréis siendo unos simples Marismeños de tres al cuarto, y precisamente será en el comedor de vuestro nombre donde os veremos, y ahí estaréis, aguantándole la bandejita a vuestro jefe, y cortándole el filete entre sonrisas cómplices, mientras os reís de sus chistes malos.

# Sabías que..?

## Cómo evitar que la presión en el trabajo se convierta en estrés

M. Victoria S. Nadal

*La clave está en romper el círculo vicioso de la rumiación: conseguir dejar de preocuparte constantemente por eventos pasados o futuros*

El estrés ya causa una de cada cuatro bajas en el trabajo y, junto con la ansiedad y la depresión, **parece haberse convertido en la nueva epidemia laboral**. Tener un trabajo exigente y sentir que tienes pocos recursos para afrontarlo es uno de los escenarios principales donde nace el estrés. Pero las personas también se angustian cuando se les acumulan las tareas, tienen que tomar decisiones difíciles o encadenan proyectos sin descansar lo suficiente. En estas situaciones, lo que pasa es que **los trabajadores han convertido la presión laboral en estrés, pero tiene solución**. Hay formas de conseguir que la presión juegue a nuestro favor y nos lleve a ser más productivos.

Es clave entender que el estrés no depende objetivamente de las cosas que te pasen o de personas externas, sino de cómo reaccionas ante estas circunstancias. En el trabajo, muchos empleados culpan de su ansiedad a su jefe, a sus tareas, a las fechas límite... Pero varias personas que se enfrentan a lo mismo consiguen gestionar la presión de forma diferente. **Lo que para uno es insoportable** para otro puede ser un motivo para crecer.

¿De qué depende esto? Básicamente de lo que pienses sobre lo que te está pasando: puedes percibirlo como un reto o como una amenaza. Así lo entiende Elisa Sánchez, psicóloga laboral. "Hay personas que en los momentos de presión ven oportunidades para demostrar lo que saben y poner en marcha sus capacidades de afrontar de forma eficiente lo que les está pasando", explica. También hay varios factores que influyen en tus pensamientos, como la autoestima y la seguridad que tengas en ti mismo.

## Sabías que..?

Entonces que tener presión en el trabajo sea algo negativo o no dependerá de cómo la gestiones y pienses sobre ella. Te puede motivar y ayudar a concentrarte. "Yo es que trabajo mejor bajo presión". Pues eso. El problema viene cuando sientes que no tienes herramientas para hacer frente a todo lo que te piden: ahí es cuando se convierte en estrés, sobre todo cuando las peticiones son muy exigentes, se prolongan mucho en el tiempo o son muy frecuentes.

Y la guinda del pastel la pone la rumiación, la tendencia a pensar en eventos pasados o futuros ligando emociones negativas a estos pensamientos. Obviamente, es necesario hacer planes de futuro y repasar lecciones ya aprendidas, pero lo ideal es hacerlo desde un punto de vista analítico, en un proceso corto y positivo en la medida de lo posible.

La rumiación es destructiva, daña la salud, la productividad y el bienestar. "La gente que está preocupada de forma crónica tiene más problemas coronarios y un sistema inmunológico más débil", explica Nicholas Petrie, que trabaja



con CEOs y sus equipos para desarrollar estrategias de resiliencia. También se ven afectados lo que los expertos denominan "órganos diana": las partes del cuerpo de las que somos genéticamente más sensibles, a unas personas le afectará el sistema cardiovascular y a otras, el digestivo o la piel.

Para intentar romper con este círculo vicioso *presión-estrés-rumiación-nopuedocontodo*, los expertos aconsejan revisar las exigencias externas y en especial las autoexigencias —a veces nos imponemos una presión desmedida—. También hay que mejorar las habilidades profesionales necesarias para estar seguro de que dominas las competencias clave de tu puesto y que eso no es una fuente de inseguridad y tensión. Nuestra psicóloga Elisa Sánchez explica que "es necesario gestionar las emociones y trabajar la comunicación, aprender a ser asertivo, a decir que *no* a determinadas peticiones, delegar y pedir ayuda".

# CONTADOR DE HORAS FIRMADAS



**DESDE QUE LOS COMPAÑEROS  
ETT ESTÁN EN LA CALLE**



**Gracias a todos  
por vuestro  
esfuerzo**

[Ssindical.cgtpuertoreal@airbus.com](mailto:Ssindical.cgtpuertoreal@airbus.com)

**TLF 956245462/956245471 Twitter: @CGTAirbusCadiz**