



LA NEFASTA GESTIÓN

Madrid, 15 de marzo de 2021

Algunos ya vaticinamos al acabar 2019, cuando los firmantes del convenio exigían el cumplimiento del 5º Convenio Colectivo (2016-2019), aquel que dijeron haber cerrado en una Comisión de Vigilancia en los últimos días de ese año, que eso no era más que un cierre en falso. Y se confirma nuestra sospecha cuando durante el 2020, desde el CIE se denunciaba el incumplimiento de más de 30 cuestiones ligadas a artículos y disposiciones del convenio.

Esta es la dirección que tenemos y esta es su relación con la representación social. Actualmente están pendientes de dirimirse judicialmente, desde el complemento de Jubilación hasta el pago de los pluses en pandemia, en fin...hasta sus acuerdos de bajas voluntarias han incumplido.

Dirección incumplidora de sus acuerdos, mal pagadora en muchas ocasiones y que prefiere un mal pleito a un pacto (en los dos últimos años ha perdido la inmensa mayoría de ellos). De esta dirección nada podemos esperar, no serán ellos los que defiendan los intereses de los y las trabajadoras de España.

La última aberración es lo que está sucediendo en Puerto Real, donde nos están pidiendo que favorezcamos los traslados a 120 Km a Sevilla de 50 personas, desplazamientos al CBC de otras 35 personas, mantenernos en ERTE's consecutivos, ¿y qué más?.

Desde 2016 la planta de Puerto Real no ha recibido ningún contrato de relevista, se han ido produciendo prejubilaciones de forma natural y últimamente con las llamadas bajas voluntarias, el volumen de trabajadores y trabajadoras ha disminuido considerablemente, hasta el punto que tengan lo que están buscando: vaciar el centro de plantilla y dar el cerrojazo final.

Recordamos que el centro de Puerto Real llegó a ser el centro estrella del A380, cerca de 69.000 metros cuadrados, de los que en la actualidad sólo está en uso un escaso 40%.

Lo cierto es que, o bien por falta de voluntad empresarial, o por incompetencia de los gestores que tenemos por Dirección, el centro de Puerto Real no ha tenido cargas de trabajo que reemplacen las cargas del A380. Y esto mismo ha pasado en el resto de centros, pero la dependencia del A380 en Puerto Real era infinitamente mayor.

En otros países como Alemania, Francia y Reino Unido, si se reforzó la pérdida del A380. Incluso los retrasos del A350 provocados por el COVID, han sido mitigados con cargas



adicionales del A320 y A321 en todas sus variantes. Sin embargo, aquí en España, no sólo no se han traído paquetes de trabajo, sino que además, se aprovecha la coyuntura del COVID para destruir empleo y cerrar centros de trabajo.

Nos preocupa que el otro “pilar” de nuestra carga de trabajo sea el A350, que supone un 75 % del trabajo comercial en España. Los análisis más favorables de la empresa, indican una recuperación total para 2025 o 2026 y, ¿mientras tanto qué?

En España, para la nefasta dirección el excedente de plantilla para el conjunto de sus plantas es del 27% en su división comercial, frente al 15%, 17% y 21% de los otros socios. A día de hoy tal como recoge en sus cartas a todos los trabajadores, España es el único país de la multinacional que mantiene la posibilidad de ERE para 600 personas sólo en Airbus Operaciones.

Nuestra alternativa siempre ha pasado por proteger todos los centros de trabajo y el empleo con medidas conjuntas y complementarias, negociadas como una única bolsa y como una única plantilla.

Seguimos manteniendo el diagnóstico y la medicina a aplicar; identificar la responsabilidad y pedir la dimisión de los directivos gestores españoles en Airbus; repartir el trabajo con reducción de jornada y sin reducción salarial, exigir nuevas cargas de trabajo que palien los efectos temporales del COVID y la necesidad de un plan industrial a futuro que conlleven cargas sostenidas en el tiempo en las mismas condiciones y derechos de los que se tienen en el resto de los países que formamos Airbus Group.

De lo contrario, la alternativa que presenta la dirección del Grupo Airbus para España, dentro de su estrategia de reducción de costes es ser la plantilla low cost de Airbus, y ello pasa por adelgazar la plantilla a niveles máximos y llevarnos a la negociación de un convenio donde la prioridad será hacernos competitivos a base de precarización y pérdida de derechos conquistados a lo largo de los años, apostando por las mismas políticas de la precaria subcontratación.

Por ello, se hace cada vez más necesario y urgente un mensaje positivo y de lucha hacia los trabajadores, y no uno derrotista y desmovilizador como plantean algunos agentes sociales que asumen el discurso negativo de la Dirección.

Salud y Lucha

[Confederación General del Trabajo \(HUB\)](#)

cgt-seccion-estatal@airbus.com