



PROPUESTA PARA LA NEGOCIACIÓN

08 de julio de 2021

A 5 de julio de 2021, se hace esta propuesta de negociación a la Dirección de AIRBUS.

CGT elabora la siguiente propuesta con el propósito de plantear una alternativa a las actuales propuestas de acuerdo presentadas por la Dirección de Airbus ante el Comité Interempresas el pasado 17 de junio y posteriormente el 01 de julio en el mismo foro.

PROPUESTAS

1.- Esquema de negociación y acuerdos:

Proponemos el siguiente marco de negociación para los asuntos planteados por la Dirección de AIRBUS:

- **Comisión de Empleo Central:**
 1. Exceso de capacidad en Airbus Operations, S.L.
- **Comité Interempresas:**
 2. Falta de carga de trabajo del centro de Puerto Real.
 3. Situación competitiva de las plantas de Grupo Airbus en España.
- **Comisión Negociadora de Convenio:**
 4. Bases de negociación del 6º Convenio Colectivo.

2.- Comisión de Empleo Central.

Como alternativa a la última propuesta realizada por la empresa, consistente en:

- Expediente de regulación Temporal de Empleo (ERTE) únicamente para los empleados de Airbus Commercial Aircraft en España, todas ellas del colectivo de taller.
- Puesta en marcha un plan de desvinculaciones voluntarias para aquellas áreas y colectivos en los que exista surplus
- Movilidad geográfica de plantilla.

Rechazando estas medidas y particularmente en el caso de las desvinculaciones por ser una propuesta contradictoriamente más costosa y discriminatoria que otras opciones, entre ellas un expediente de regulación, que también hubiese garantizado las mismas condiciones económicas y los requisitos necesarios para la jubilación anticipada.

Se propone:

▽ Programa piloto de “Jornada Semanal Reducida”:

Proponemos a la empresa se comprometa a hacer una prueba piloto de la semana laboral de cuatro días, empezando en el último trimestre del año y con una duración de 6 meses.



Este proyecto, al que se podrán sumar, de forma voluntaria, hasta un 10% de la plantilla conllevaría también una reducción salarial, aunque no por todas las horas que se dejan de trabajar.

Proponemos que la empresa asumiera el 70% de esa pérdida y el trabajador el otro 30%, De esta forma, trabajar cuatro días en lugar de cinco conllevará una reducción salarial de aproximadamente un 6% semanal.

Al ser la inscripción voluntaria, se propone que el proceso de adhesión a esta “Jornada Semanal Reducida” sea reversible por el trabajador y baste para ello con una comunicación previa de una semana, y la motivación de la causa, de forma que el programa piloto, proporcione el máximo de información sobre la satisfacción del trabajador.

▼ ERTE´s de larga duración universales para toda la plantilla:

Se propone la inclusión de la plantilla Airbus D&S y AIRBUS HS en el ERTE de larga duración propuesto por la empresa. Con exclusión de trabajadores mayores de 58 años.

La propuesta de universalidad viene motivada para impedir por ley la realización de horas extraordinarias en ninguna división de la multinacional, mientras se mantenga una situación de falta de trabajo temporal, entendemos que no se deben prorrogar jornadas en otras áreas.

Aunque la empresa no declare el mismo problema en todas las divisiones, entendemos que universal debe ser un compromiso entre todos los que compartimos convenio único, de la misma manera que la empresa propone una congelación salarial general para todas las divisiones.

Se debe por ello fomentar la formación y el reciclaje durante el ERTE que favorezca el reparto de trabajo de forma efectiva entre divisiones, entre todos los grupos profesionales.

Entendiendo que un ERTE de larga duración es la mejor medida de flexibilidad de la que puede disponer una empresa, proponemos que con afectaciones de calendario superiores al 25% mensual se abone el complemento del 100%.

La motivación es que con toda probabilidad el ERTE volverá a recaer entre quienes acumulan ya, un año de ERTE´s con la consiguiente pérdida económica acumulada.

▼ Fórmula 585, licencia retribuida por un año sabático.

Se enmarcan en un período de cinco años consecutivos, en los que durante cuatro años los beneficiarios prestarán servicio cobrando el 85%. En ningún caso el período de duración de esta medida podrá superar los cinco años. El disfrute del permiso durante el año de licencia, no podrá ser interrumpido, fraccionado o aplazado.

Respecto a las percepciones durante el periodo de la licencia (1 año) se cobrará el 85% de las retribuciones que le corresponderían por el desempeño de sus funciones.

El periodo de permiso será computable a efectos de antigüedad y demás derechos generados a efectos de promoción.



▽ SummerCare, licencia retribuida por un mes en periodo vacacional.

Ante la necesidad de conciliar de manera especial en el periodo vacacional escolar, se propone para padres y madres con menores en edad escolar, optar a un permiso de empleo retribuido de 1 mes, similar a la fórmula 585. Se pasaría a recibir una retribución en 14 pagas del 93% del salario anual, pudiendo disfrutar de un mes de permiso a elegir entre mediados de junio a mediados de septiembre.

De esta manera entendemos que la empresa distribuye el salario del empleado o empleada a lo largo del año, y esto le permite al empleado o empleada disponer de una retribución en el mes de permiso, coincidente con una época que suele ser de mayor gasto.

3.- 6º Convenio Colectivo

Una vez la empresa ha tenido que cambiar su decisión, acertadamente a nuestro entender, relativa a que los diferentes acuerdos que se puedan alcanzar no formen parte de un todo inseparable, de manera que acuerdos alcanzados en un foro ya no están sometidos a que se alcance acuerdo en las otras comisiones, desde CGT entendemos que las negociaciones relativas al 6º Convenio Colectivo deben seguir los ritmos de negociación que históricamente han tenido acuerdos de este calado.

No compartimos el uso del Convenio Colectivo como herramienta para regular o pretender mejorar la competitividad, sino como herramienta para regular derechos y obligaciones. Aun siendo así, consideramos que varias de las propuestas realizadas en nuestra plataforma además de mejorar los derechos y condiciones laborales de la plantilla pueden contribuir a la contención de costes que pretende la empresa.

Rechazando de pleno la propuesta actual de la empresa que consideramos que únicamente benefician a una de las partes, con propuestas como:

- Congelación salarial.
- Aumento de la subcontratación.
- Libre disposición de las bolsas de horas.

Se propone por tanto, seguir con las negociaciones en dicho foro, trabajando con las diferentes plataformas sociales y con los ritmos y tiempos de negociación que se han tenido para Convenios anteriores.

4.- Situación Puerto Real

La Dirección manifiesta que la situación actual de la planta de Puerto Real es crítica y ello, como consecuencia de:

- La parada de producción del A380
- Grave afectación de la crisis de la COVID.19 a los programas A330 y A350.

Analizando los Capex de los últimos 5 años, acudiendo a los documentos de departamentos de la factoría Facility Management, Logística y a la propia información que trasciende de los Comités de Dirección semanales, así como la percepción visual que trasmite la planta, estos



dan una idea del nivel de inversiones realizadas últimamente para poner la planta en las mejores condiciones de futuro, entre otras: cambio de torres de transformación, cableado y luminarias de led en toda la planta, cambio de todos los cuadros eléctrico, cambio de interruptores por sensores, modificación de toda la red de comunicación, telefonía, redes y megafonía, climatización de vestuarios, mejoras de comedores y escuelas infantiles, mejoras medioambientales varias en relación al ahorro de agua (grifos automáticos), luz y desperdicios (báscula de pesaje), hasta aquí se podría pensar que estamos hablando de un centro modernizado, actualizado y con condiciones y características muy apropiadas para el empleo de cualquiera de las actividades industriales actuales.

Con respecto a la plantilla que desempeña allí su labor, estamos ante una población 303 personas que de media tiene 43 años, con lo que se les antoja mucho futuro por delante. Respecto a las instalaciones, 59.000m² repartidos en 5 naves, más anexos. Instalación con una ubicación geográfica excelente que representa una verdadera apuesta de futuro, entre otras para toda aquella aerestructura que deba transportarse en barco.

Entendemos que el mantenimiento del centro de Puerto Real en su ubicación actual y dentro del perímetro de Airbus no es un problema industrial. Según la dirección, la empresa denuncia infrautilización de las instalaciones, causa esta, que está motivada por la falta de cargas de trabajo y eso es responsabilidad de la dirección del Grupo.

Por todo esto, proponemos la búsqueda de alternativas, que, resolviendo la situación de las naves vacías, aporten nuevas oportunidades de cargas y ocupación efectiva, por medio de cualquiera de los proyectos que actualmente están apareciendo como nicho u oportunidad de negocio, Centro de Fabricación Avanzada, Centro de 0 emisiones (ZDCE), Centro de Simuladores y Demostradores de Airbus Upnext, FIDAMC 2 e inclusive la llegada de nuevas cargas de trabajo con la redistribución de las mismas a nivel europeo.

¡¡AIRBUS PUERTO REAL NO SE CIERRA!!

79 días del Campus de la Dignidad

Pacheco y Lasaga ¡¡¡dimisión!!!

LUCHA O EXILIO

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