

COMPROMISO **CCOO** MÚN

HACIA UNA NUEVA POLITICA SALARIAL

TÚ OPINIÓN MARCARÁ EL CAMINO

MOVILIZACIÓN POR LA INDUSTRIA

#PactoIndustriaYA

DESCONEXIÓN DIGITAL

¿CUÁNDO ACABA TU JORNADA LABORAL?

REVISIÓN SALARIAL

NO HAY QUE CAMBIAR DINERO POR EMPLEO

junio 2022

EDITORIAL
RECUPERACIÓN DE EMPLEO Y DERECHOS

/EDITORIAL

RECUPERACIÓN DE EMPLEO Y DE DERECHOS

El Plan de Empleo vinculado al VI Convenio Colectivo ha estado dando resultados desde su firma y es hora de hacer una primera recopilación de los mismos. Y aunque algunos no firmantes quieren subirse al carro a última hora sin reconocer que viene de la mano de los acuerdos suscritos por CC.OO. tanto con la empresa como con el gobierno, para nosotros el discurso de que en la negociación colectiva el empleo es lo primero, es nuestra razón de ser.

Nuestras primeras aproximaciones en base al seguimiento de los contratos que controlamos arrojan unas cifras cercanas a 1000 trabajadoras y trabajadores que van a ver cambiado su contrato a indefinido, eliminando la incertidumbre en su relación laboral.

"A ALGUNOS EL ARGUMENTARIO SE LES ESTÁ CAYENDO POR SU PROPIO PESO..."

Estimamos 400 posiciones ya en mayo, en torno a 100 en la segunda trancha y otros 400 en la última. Esto supondrá una consolidación del adicional 8% de la plantilla total en España con contrato indefinido con lo que sólo no tendrían esta modalidad contractual algunas de las nuevas incorporaciones y las sustituciones por baja.

Todo ello unido a las nuevas contrataciones, mayoritariamente de técnicos para el desarrollo de nuevos programas, que se están produciendo a buen ritmo, por lo que ya podemos aventurar que superaremos ampliamente las contrataciones inicialmente comprometidas (300) durante la vigencia de convenio. Por lo que también nos vamos aproximando a uno de nuestros objetivos estratégicos: la recuperación de niveles de empleo previos a la pandemia en Airbus España.

Recuperación de empleo, pero también de derechos. Mediante la aplicación directa del acuerdo para la Reforma Laboral (Gobierno, Patronal CEOE-CEPYME, CCOO y UGT) del Estatuto de los TRABAJADORES, también en Airbus y la adaptación del VI Plan de Empleo, que extiende los beneficios de la reforma también para aquellos compañeros y compañeras con contratos anteriores y que les aplicaba la norma anterior. Se reduce sustancialmente la temporalidad para las nuevas contrataciones pero también para las anteriores.

Resaltar también el trabajo que se está realizando para consolidar también aquellos contratos eventuales aplicando los mecanismos de la bolsa de empleo (ahora de candidatos) para el colectivo White collar.

A algunos el argumentario se les está cayendo por su propio peso...

¿Cómo podrán explicarle a los cientos de compañeros y compañeras técnicas que pasarán a indefinido en los próximos meses que este convenio les perjudica?

¿Cómo podrán explicar a los cientos de nuevos compañeros/as que están siendo contratados, muchos de ellos tras larga experiencia en la empresa auxiliar, que este convenio les perjudica?

El tiempo y los hechos permitirán contar la suficiente perspectiva para que cada uno pueda sacar sus propios conclusiones.

Más allá del ámbito local de nuestra empresa y su acuerdo específico de aplicación, la reforma laboral aprobada y condicionada también por CC.OO. funciona con efectos reales e inmediatos desde su aprobación, dignificando las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras, por más que algunos cuestionen por ejemplo los contratos fijos discontinuos que tienen miles de sentencias del Tribunal supremo reconociendo los mismos derechos de prestación, acumulación de antigüedad para los pluses, etc.

La reforma laboral nos acerca a pauta europea donde la aspiración es romper la dualidad del mercado de trabajo en nuestro país, que es la verdad rigidez y no la denostada indemnización por despido que junto con el modelo productivo condiciona la tasa de paro de las últimas décadas en España.

El ingente trabajo sindical desde la aprobación de la anterior regresiva reforma, "sólo" ha necesitado de la implicación adicional de un gobierno con una fuerte orientación de izquierdas, una pandemia que ponga en jeque el modelo privado frente al público de ayudas en tiempos de crisis, las continuas directrices desde la Comisión Europea, una patronal ávida de subvenciones para reactivar la economía y que la derecha se equivocara en emitir el voto.

Cambiar de rumbo frente las coordenadas que nos quiere imponer el modelo neoliberal necesita de mucho trabajo y apoyo, con el tuyo y el de otro millón de personas afiliadas, CC.OO. seguirá en su actividad continua me-

jorar las condiciones laborales de la clase trabajadora.

HACIA UNA NUEVA POLITICA SALARIAL

Tu opinión marcará el camino

Tras casi una década de la implementación de la política salarial para taller y casi un lustro de la modificación de la de Técnicos y Mandos procede hacer algunas valoraciones al respecto. Dos políticas salariales, una con 20 años de antigüedad y otra sólo con 10, diseñadas en tiempos muy concretos de la empresa con objetivos también muy diferenciados.

4 La de White Collar implementada al inicio de la expansión las contrataciones de ingeniería donde se ha invertido su proporción alcanzando dos terceras partes de la plantilla. La misma ha posibilitado un desarrollo constante gracias a una dispersión suficiente en los salarios que si bien ha limitado cierto espectro en zonas concretas de las bandas superiores a dado respuesta a gran parte de la población en este colectivo. Basada principalmente en una subida en porcentaje del salario base, sin restricciones en su consecución de manera continuada pero con un margen de elección prácticamente total por parte del manager del departamento al tener este la capacidad de asignación del incremento económico dentro del grupo con puntuaciones más altas.

De otro lado en el colectivo Blue Collar, se diseñó desde la premisa de destopar la multifuncionalidad en taller en la que sólo se subía salarialmente condicionado a las tablas salariales. Si bien gran parte del mecanismo de promoción salarial es compartido, el esquema se sustenta en subir una cantidad fija y con limitaciones (no se puede obtener dos años de manera consecutiva) introduciendo mecanismos adicionales que permiten una distribución más solidaria y estable en el tiempo.

Ambas permiten dispersión salarial dentro de la banda, un aspecto central en cualquier política salarial que aspire a un desarrollo temporal en el medio plazo, permitiendo diferenciaciones entre la misma edad, y acercamientos entre distintas antigüedades. El desempeño individual dentro de un mismo trabajo independientemente de la fecha de entrada en la empresa. Y ambas comparten también algo que se valora lo suficiente respecto de otros convenios o empresas como es la subida de categorías profesionales en automático, hasta nivel 5 en taller (antiguo oficial de primera polivalente) o el desarrollo en banda VI en técnicos y mandos (senior).

Las políticas salariales deben ser algo vivo que responda también a

los ciclos de empleo en la compañía, al grado evolución profesional de su plantilla, a la capacidad de atraer talento, entre muchas otros más condicionantes. La aceleración en la implementación de las nuevas formas de trabajo junto con las necesidades de conciliación nos llevan a pensar en la necesidad de abrir el debate para reformular en profundidad el desarrollo profesional y salarial de las trabajadoras y trabajadores en la plantilla.

¿Debemos unificar finalmente el sistema para los dos colectivos?. ¿Debe abrirse a opciones no solo de salario, si no de tiempo ó conciliación a propuesta del empleado?. ¿Se debe fomentar la movilidad funcional?. ¿Cabe ampliar la formación en horario laboral?.

Estas preguntas y muchas más os serán emplazadas a través de charlas informativas y cuestionarios que nos den visibilidad de las necesidades que entendéis necesarias para una nueva política salarial.

MOVILIZACIÓN POR LA INDUSTRIA

#PactoIndustriaYA

€

El 21 de junio, miles de trabajadoras y trabajadores de la industria recorrerán a pie las calles del centro de Madrid. Procedentes de todos los puntos del Estado, exigirán al Gobierno un Pacto de Estado que garantice el desarrollo de la actividad.

“Nos jugamos el futuro y cómo salir de esta situación”, advirtió la secretaria general de CCOO de Industria al anunciar la protesta ante las mujeres y los hombres que dirigen la organización. “Será un punto de inflexión en forma de manifestación”.

El tiempo se agota y la industria española no puede seguir esperando. Avanza el año y el país carece del prometido Pacto de Estado por la Industria. Tampoco tiene aún la Ley de Industria del siglo XXI. Su secretaria general lamentó hace unos días ante el consejo federal que la industria continúa en grave riesgo “porque se sigue sin tomar medidas”. En octubre se presentó un borrador de bases para un pacto del que no se ha vuelto a tener noticias. Ese mismo mes se tendrían que haber recogido las alegaciones a la Ley de Industria y el plazo se abrió “hace dos semanas” sin ningún tipo de concertación social previa.

Como es evidente que “falta compromiso político para reindustrializar el país”, CCOO de Industria traerá a la capital las justas reivindicaciones de los dos millones y medio de personas que trabajan en la industria. “Si intentan hacerlo sin nosotras y nosotros nos van a tener enfrente”, advirtió Garbiñe Espejo en una de sus intervenciones ante el consejo. Llamó al Ministerio de Industria a tomar nota de lo que hizo el Ministerio de Trabajo con la reforma laboral. “Debe contar con este sindicato para modernizar la Ley de Industria”, que ya tiene más de veinte años.





#PactoIndustriaYA

PROPUESTAS

Las crisis acontecidas en estos últimos años (pandemia, energía, semiconductores...), han cambiado totalmente el escenario de la Industria en el mundo entero, esto requiere un trabajo de modificar nuestras propuestas que son muchas y abarcan a todos los sectores (energía, alimentación, digitalización, industria 4.0, campo...) a la realidad de las circunstancias actuales. Hemos comenzado por las siguientes:

- **Propuesta de Movilidad en el Auto.**
- **Propuesta ITEMS.**
- **Propuesta Reindustrialización Agraria y Desarrollo Rural (RADRE).**

6

PERTES. (Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica)

Seguimos reclamando nuestra participación en el diseño y seguimiento de estos proyectos con el fin de que los recursos económicos derivados de los planes de reconstrucción sirvan para la creación de empleo y competitividad de la industria y la economía española, que tengan un importante valor añadido en términos de I+D+i, que favorezca el crecimiento de las PYMES y que cumplan con los objetivos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Los proyectos aprobados son:

1. **Desarrollo del vehículo eléctrico y conectado. (Aprobado el 13 de julio de 2021).**
2. **Para la salud de vanguardia. (Aprobado el 30 de noviembre de 2021).**
3. **Energías renovables, hidrógeno renovable y almacenamiento. (Aprobado el 14 de diciembre de 2021).**
4. **Agroalimentario. (Aprobado el 8 de febrero de 2022)**
5. **Economía circular. (Aprobado el 8 de marzo de 2022)**
6. **Industria naval. (Aprobado el 15 de marzo de 2022)**
7. **Aeroespacial. (Aprobado el 22 de marzo de 2022)**
8. **Semiconductores. (Anunciado)**

DESCONEXIÓN DIGITAL

¿Cuándo acaba tu jornada laboral?

La pandemia como uno de sus principales efectos ha cambiado para siempre la forma de trabajar. El teletrabajo ha traído el ahorro en tiempos de desplazamiento como beneficios a los empleados, pero también riesgos como la disponibilidad permanente a través de los nuevos medios informáticos que posibilitan la esclavitud tecnológica.

Derecho de “nueva generación”, la desconexión digital adquiere una importancia fundamental en un entorno que fomenta el teletrabajo pero que puede desdibujar la separación entre la vida profesional y personal de trabajadores, también directivos. Para CC.OO es por tanto fundamental acordar y hacer cumplir este derecho.

“Según un estudio de GlobalWebIndex, el 74% de trabajadores en remoto revisa su email fuera del horario laboral, frente al 59% de los presenciales. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) coincide en que los teletrabajadores son el doble de propensos a superar jornadas semanales de 48 horas, tener períodos de descanso insuficientes y trabajar en su tiempo libre.”

Aunque el derecho a la desconexión digital de trabajadores y directivos ya estaba recogido en la Ley de Protección de Datos Personales de 2018, la Ley de Trabajo a Distancia del pasado mes de julio reforzó este derecho mediante la obligación empresarial de garantizar la desconexión limitando el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial durante los periodos de descanso y respetar la duración máxima de la jornada.

La Inspección de Trabajo está avisando a las empresas que el envío de emails o WhatsApp fuera del horario de trabajo puede vulnerar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, lo que tendría la consideración de una infracción grave de la normativa laboral. Portugal acaba de prohibir por ley que las empresas contacten con sus empleados fuera del horario de trabajo exponiéndose a ser multadas por una falta grave. En España, la Inspección de Trabajo ya hizo público en 2019 su criterio técnico sobre el cumplimiento de jornada mediante el establecimiento de un registro diario del horario laboral que puede ser documentado por medios electrónicos o informáticos y que estará a disposición de trabajadores, sus representantes legales y los inspectores de trabajo.

El mero envío de comunicaciones por parte de la empresa es sancionable sin una instrucción expresa de que no hay obligación de responder fuera de la jornada de trabajo. La Inspección establece como infracción grave la vulneración de los límites legales o pactados en materia de tiempo de trabajo, fijando una sanción que oscila entre 626 y 6.250 euros. Aunque la jurisprudencia irá consolidando la regulación de este derecho, en principio el despido por el ejercicio del derecho a la desconexión se califica como improcedente por carecer de causa justificativa. La acción legal de CC.OO. seguirá incidiendo en este sentido.

Tomar consciencia como trabajadores independientemente de la regulación específica que se alcance en la compañía se traducirá en hacer efectivo este derecho o sus limitaciones (por ejemplo con pluses de disponibilidad), acotando en definitiva el ámbito laboral del privado.

REVISIÓN SALARIAL.

No hay que cambiar empleo por dinero

Ahora que no pelagra el empleo, que aun sin horizonte de salida los ERTE siguen operando y ampliándose, que el plan industrial se ha puesto encima de la mesa y se suceden las reuniones con los gobiernos central y autonómico, ahora que los nuevos derechos del convenio como el teletrabajo y las desconexión digital se van a traducir en norma, es ahora cuando todo lo demás está resuelto cuando vamos a volver a abordar la cuestión salarial desde CC.OO.

8 Cuando no hay que cambiar empleo por dinero, cuando no hay que cambiar estabilidad laboral por dinero, cuando no hay que cambiar cargas de trabajo por dinero, cuando no hay que cambiar derechos por dinero, es cuando hay que empezar a hablar de salario.

En contra de lo que parece hay muchas maneras de abordar el incremento salarial, en CC.OO siempre hemos tenido propuestas en este sentido que si bien son menos directas no dejan de ser necesarias teniendo varias referencias como podría ser la reducción de jornada para seguir favoreciendo la conciliación, abordar el déficit estructural de un sistema de plan de pensiones como hacen en el resto de países en Europa con un pago diferido y reducción fiscal, incrementando las cuantías para la política salarial, en definitiva opciones de negociación más allá de la tabla salarial.

La desviación de IPC ha sido de tal magnitud que ha condicionado y lo seguirá haciendo a futuro las negociaciones en los diferentes países hasta que volvamos a una estabilidad parecida a los años antes de la pandemia. Haciendo un repaso rápido:

En Alemania llevan con el salario en tabla congelado desde 2018, a cambio de consolidar una paga adicional que puede ser cambiada por tiempo de descanso. La inflación cerró en un 5,3, tienen previsto negociar a inicios de otoño.

En Francia han cambiado su modelo de negociación de año en año a un acuerdo por dos años, siendo para este una subida del 2% en tabla salarial y un 1,8% adicional para la RSI, con un porcentaje inferior para directivos, para el año siguiente bajan un poco estos conceptos. El IPC alcanzó los 2,8 uno de los menores del continente.

En Reino Unido, hay acuerdo para Operaciones pero no para Defensa y Espacio, precisamente en varios centros de operaciones se acordaron reducciones de salario del 6% para mantener el empleo en 2020, en esta división se ha aprobado una subida del 8,6% con el IPC en el 5,8%.

En Holanda con un 6,4% de IPC, Polonia con 5,5% con subidas inferiores al 1% el año pasado, están aún pendientes de iniciar negociaciones.

El impacto del IPC y la gran incertidumbre en su posible corrección debido a varios factores coyunturales de peso, la guerra de Ucrania, la escasez de componentes, hacen recaer en los salarios una disminución en su poder de compra.

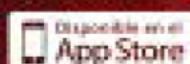
Para CC.OO afrontar un nuevo acuerdo dentro del marco del convenio colectivo como un desarrollo dentro del mismo, debe favorecer un proceso fluido al no tener que hablar de conceptos ajenos al que nos ocupa. El criterio en los países que ya han alcanzado acuerdos si bien delimitan ciertos aspectos, no se habla de la productividad y no se referencian las subidas al ipc, si se aborda como una situación excepcional compartida con soluciones fuera del marco habitual de negociación.



CCOO APP

Fiel reflejo del compromiso de CCOO AIRBUS con las trabajadoras y los trabajadores para estar cerca de ti y cuando nos necesites, dándote la información e instrumentos de la forma más útil.

Nuevos tiempos, nuevas necesidades, nuevas vías y las CCOO de siempre, ahora en tu bolsillo..



TODA LA INFORMACIÓN EN **EL MÓVIL**

- Convenio, acuerdo, normas
- Tablas salariales
- Menús comedores
- Transporte Rutas
- Permisos retribuidos
- Calendarios
- Tus delegadas/delegados. Conócenos
- Descuentos

Síguenos en:

