

RESPONSABILIDAD, REALIDADES Y FUTURO

Por la historia y experiencia que tenemos en CCOO, negociando, firmando y desarrollando todos los acuerdos importantes para los trabajadores/as de esta empresa, las críticas tras el acuerdo del VI Convenio Colectivo, en un momento y contexto tan complejo, no nos iban a coger por sorpresa.

Ni que decir tiene que la crítica desde el respeto es legítima e incluso de agradecer cuando es constructiva, pero lamentablemente los “ataques” que están lanzando las organizaciones no firmantes contra los términos del acuerdo están basados en mentiras, demagogia y “fake news”.

Toda una campaña de desinformación con el fin de justificar su ausencia del acuerdo, tras haber apoyado en septiembre una propuesta sindical mayoritaria en términos muy similares al mismo, que no hace más que resaltar su falta de responsabilidad y de capacidad para tomar decisiones así como su incapacidad para presentar propuestas o alternativas realistas.

Para CCOO esto no es nuevo, lo hemos vivido siempre con cada acuerdo que hemos alcanzado: la mentira, el populismo o directamente los insultos como recurso recurrente de aquellas organizaciones sindicales que no tienen ninguna capacidad de interlocución, ni de negociación, ni de movilización. Y que incapaces de intervenir o condicionar los acuerdos ni dentro ni fuera de Airbus, se manifiestan incompetentes para representar los intereses de los trabajadores/as.

Lo que sí nos ha sorprendido negativamente es que determinada organización que considerábamos y esperamos poder volver a considerar seria y responsable, se haya dejado arrastrar por esa estrategia absurda de mentiras y populismo en un intento desesperado para explicar o justificar a sus afiliados porqué se han autoexcluido de la participación y gestión del convenio colectivo.

Dicho esto, desde CCOO, con la responsabilidad y el liderazgo que los trabajadores y trabajadoras mayoritariamente nos encomendaron, queremos trasladar a las organizaciones sindicales un llamamiento a la serenidad y a la reflexión, así como algunas consideraciones:

1. Aún es demasiado pronto para comenzar la campaña de elecciones sindicales.
2. Para llegar a acuerdos que beneficien a los trabajadores/as es imprescindible no trasladar al ámbito personal las diferencias sindicales así como renunciar a protagonismos personales.
3. Las diferencias entre corrientes internas de una organización deberían poder resolverse evitando romper los puentes de colaboración con el resto de sindicatos.



Además queremos decir que NO TODO VALE; la responsabilidad en la defensa de los intereses de los trabajadores/as debe prevalecer siempre. Por lo que es inadmisibles caer, fruto de rabietas provocadas por la impotencia, en realizar abiertamente planteamientos contrarios a los intereses de los trabajadores/as. Llegando a cuestionar derechos conquistados, al haber propuesto volver a dos colegios electorales (técnicos y taller) como hace más de 25 años.

¿Realmente quienes han realizado este planteamiento lo han hecho siendo conscientes que esto supondría la pérdida del convenio único? O dicho de otra forma, sólo la inconciencia o desconocimiento podría “justificar” una propuesta que supondría un retroceso de 30 años para los intereses de los trabajadores/as.

Por si algunos no lo saben a estas alturas, nuestro convenio único interempresas, el que hace ya mucho tiempo que casi todos/as tenemos interiorizado que es la herramienta más potente para la organización de la plantilla en la defensa y mejora de nuestros derechos desde la unidad, es reconocido por las confederaciones sindicales estatales, administraciones públicas e incluso por la Dirección y patronal del sector como una referencia en nuestro país.

No obstante, CCOO esperamos que con el tiempo la cordura y la sensatez imperen y que en ningún caso las organizaciones contrarias al acuerdo caigan en la tentación de jugar a favor de la Dirección, en contra de los intereses de la plantilla y de los colectivos que dicen representar.

En cualquier caso, CCOO no vamos a dejarnos distraer de nuestras prioridades, por lo que seguiremos centrados en desarrollar, gestionar y presionar para cumplir los acuerdos:

- VI Convenio Colectivo: procesos salariales, teletrabajo, igualdad, formación, etc.
- VI Plan de Empleo: contrataciones, conversiones a indefinidos, contrato relevo, etc.
- Visión 2030: compromisos industriales, nuevos proyectos y paquetes de trabajo.

Acuerdos, proyectos e iniciativas que favorecerán la consolidación del tejido industrial, la creación de empleo de calidad y fortalecerán el sector aeroespacial en nuestro país.

2

Por lo que CCOO no vamos a participar en un constante cruce de comunicados entre sindicatos que ni le interesa ni le aporta nada a los compañeros/as, pero si queremos aclarar las siguientes cuestiones:

NO ES CIERTO que el plan de empleo sea negativo, ambiguo o deje a colectivos sin garantías.

EN REALIDAD se reducirá la temporalidad a 2 años, se consolidará el empleo convirtiendo contratos temporales en indefinidos (para empezar 170 de ahora al 31 de mayo de 2022) y se creará empleo de calidad (al menos 300 en dos años), con el objetivo de recuperar los niveles de plantilla previos al covid.



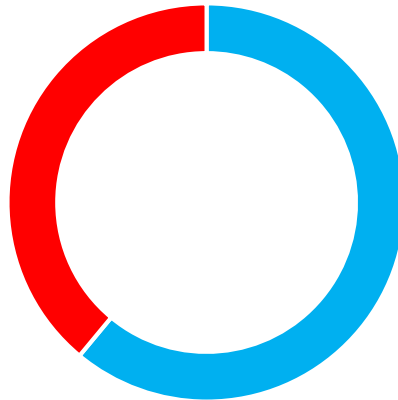
NO ES CIERTO que sea un convenio anti-técnicos, ni que discrimine o perjudique a los técnicos u otro colectivo en ninguno de los apartados del acuerdo.

EN REALIDAD el acuerdo favorece también a los técnicos: sin afectación por el ERTE gracias a los nuevos proyectos, en política salarial se tienen mayores porcentajes y cuantías que en el taller (RSI y promociones). Las nuevas contrataciones y conversiones a indefinidos serán mayoritariamente de técnicos.

NO ES CIERTO que otros sindicatos sean los más representativos del colectivo de técnicos y mandos.

EN REALIDAD CCOO es el sindicato con mayor representatividad del colectivo de técnicos y mandos, gracias a los 3561 afiliados y afiliadas, de los cuales más de la mitad son técnicos. Emplazamos a otros sindicatos a que hagan pública su afiliación.

AFILIACIÓN CCOO AIRBUS



■ AFILIADOS TECNICOS 61,02% ■ AFILIADOS TALLER 38,98%

NO ES CIERTO que el teletrabajo sea un paso atrás o una concesión a la empresa.

EN REALIDAD CCOO hemos logrado regular el derecho al teletrabajo de forma colectiva, garantizando **AL MENOS** dos días a la semana.

3

NO ES CIERTO que se discrimine a las personas con mayor edad.

EN REALIDAD existe una situación de equilibrio carga-capacidad, reflejado en el plan de empleo, por lo que CCOO hemos acordado y garantizaremos la implementación del contrato relevo nuevamente a partir de mediados de 2022.

Gracias al compromiso de todos y todas las que se adhirieron al anterior plan de desvinculaciones, prácticamente no hay plantilla con edad para poder acceder a la jubilación parcial, por lo que no es factible su adelanto.



NO ES CIERTO que se pierda el complemento a la jubilación.

EN REALIDAD se mejora la redacción del V Convenio, curiosamente ese sí lo firmaron, definiendo ahora claramente hasta cuándo y quienes lo percibirán. Las cuantías restantes **NO SE PIERDEN**, sino que formarán parte de una discusión para definir su uso. Pudiendo ser destinado al mismo concepto o al que acordemos o entendamos los trabajadores y trabajadoras.

NO ES CIERTO que se discrimine a ningún colectivo por el acuerdo en lo concerniente a las jornadas pérdidas por el temporal filomena.

EN REALIDAD es un acuerdo justo y equilibrado para las partes. Reconociendo que tanto taller como técnicos tienen una serie de características inherentes a sus puestos de trabajo y en unas circunstancias, unos tienen unas y otros, otras. Por ejemplo, recordar que durante los peores meses de la pandemia, allá por marzo y abril de 2020, una parte importante de la plantilla pudo permanecer en su domicilio teletrabajando durante meses. Y mientras tanto otros y otras diariamente tenían que acudir presencialmente a su puesto de trabajo.

Entonces nadie hablo de discriminación.

NO ES CIERTO que se vaya a perder poder adquisitivo ni a empeorar las condiciones económicas durante el VI Convenio.

EN REALIDAD en un convenio de 4 años será la suma de todos los conceptos salariales percibidos en la totalidad del periodo, incluidos los incrementos generales o la paga de fin de convenio, los que determinarán la capacidad de compra y el incremento del poder adquisitivo de la plantilla respecto al promedio de la inflación en dicho periodo.

Por lo que cuando se afirma dos años antes que se perderá dinero se miente a sabiendas o se tiene un desconocimiento absoluto de la materia.

Sin ir más lejos un dato: en 2020 la inflación fue negativa (-0,57) y aún se desconoce cómo acabará 2021 pero no hace falta ser expertos economistas para diferenciar el IPC de un mes, con el IPC final que es la media de todo el año.

CCOO volvemos a decir alto y claro que con todos los conceptos y cuantías económicas reflejados en el VI Convenio Colectivo, con un contexto económico normalizado, mantendremos y mejoraremos el poder adquisitivo.

4

NO ES CIERTO que se haya superado completamente la crisis en el sector y mucho menos que la situación del mismo sea mejor que antes de la pandemia. Plantear lo contrario sólo puede ser resultado de un análisis irreal, demagógico y negacionista.

EN REALIDAD la evolución de la pandemia vuelve a provocar restricciones en la movilidad y en el tráfico aéreo entre países, las entregas de Airbus continúan entre un 30-40% menos que antes de la crisis y la recuperación de los vuelos de largo recorrido, es decir, las entregas de los aviones de doble pasillo (A330 y A350) de los que dependemos en España, no se prevé hasta 2024-2025. Además la recuperación se antoja no sin incertidumbres y dificultades las cuales se atisban ya en otros sectores industriales, como la crisis de materias primas o la transición energética.



Es cierto que la recuperación del A320 es favorable, con pedidos y aumento de las entregas, pero no es suficiente para sostener el sector en nuestro país. Así como las ayudas estatales, las cuales han servido para evitar la destrucción de empleo y mantener las cargas de trabajo pero que no serán eternas. Por cierto, ayudas y apoyo del gobierno al sector logrados gracias a la capacidad de movilización y de interlocución de CCOO y UGT con las administraciones públicas y con la Dirección del Grupo Airbus.



Antes de despedirnos, queremos volver a ofrecernos y a animaros a todos los trabajadores y trabajadoras a contactar con los delegados/as de Comisiones Obreras y a acercaros a las secciones sindicales donde os atenderemos sobre los diferentes procesos que se irán activando durante el VI Convenio Colectivo Interempresas: renovaciones de contratos, paso a indefinidos, RSI, promociones, teletrabajo, formación, becas, ayudas a estudios, etc.

Procesos, derechos y convenio que CCOO, como firmantes, SI GESTIONAREMOS porque los hemos trabajado, negociado y acordado. **5**

En último lugar deseamos felices fiestas a todos y todas para que en estos días de merecidísimo descanso recarguemos pilar y renovemos energías para afrontar un nuevo año.

**CCOO UNA HERRAMIENTA AL SERVICIO DE
TODOS Y TODAS.**

