

Plan Industrial, Plan de Empleo y VI Convenio Colectivo

Opinión

Inteligencia colectiva al servicio de los trabajadores

Dos décadas después, nuevo Plan Industrial.

Plan de Empleo para volver a niveles prepandemia.

Mantenimiento del poder adquisitivo

VI Convenio, nuevos derechos a regular.

Editorial

Inteligencia colectiva de los trabajadores



Aún con otro año por delante con ERTE para más de mil compañeros y compañeras en el área de operaciones, volviendo a entrar en una nueva ola de pandemia y con tensiones en los precios de la energía, hemos **alcanzado un acuerdo** no sólo de **convenio**, sino que además contienen los ansiados **planes de empleo y plan industrial**. Los cuales, hace escasos meses no se contemplaba en la plataforma conjunta de los cuatro sindicatos. Un acuerdo que ha dejado en un mero traslado lo que se planteaba como un cierre con pérdida de empleo en Puerto Real.

Suscribimos el acuerdo UGT y CCOO, sindicatos confederales de clase, en primer lugar porque entendemos que las **reivindicaciones de la plataforma conjunta** de los cuatro sindicatos están **recogidas en el acuerdo** y han sido ratificadas por nuestra afiliación, pero también y no menos importante, porque han sido **fruto del trabajo transversal de CCOO** en su conjunto.

Una vez más hemos demostrado que Comisiones Obreras **somos una herramienta útil** para condicionar las decisiones de la dirección e influir en

Activa al servicio de las y trabajadoras

el ámbito tanto del gobierno como de las administraciones públicas para hacer realidad propuestas y ayudas ligadas al sector en su conjunto, así como para formalizar contratos y ayudas directas para nuestra empresa.

Un aspecto que no se valora lo suficiente es la **relevancia de los acuerdos** de las empresas tractoras como Airbus en relación a su entorno industrial **para condicionar** los escenarios de negociación colectiva de los mismos. Un ejemplo claro son los acuerdos sectoriales del metal en las provincias de Sevilla y Cádiz. En ambos acuerdos se han usado estrategias diferentes con los mismos resultados. Siendo los puntos de partida muy dispares; en Sevilla sin tener que acudir a la movilización y en Cádiz con una huelga indefinida de 9 días.

Inteligencia colectiva para poner en práctica el **binomio presión-negociación** que pone en valor la gran capacidad de propuestas, de adaptación y de respuesta de nuestra organización. Todo ello para poner en valor los **derechos de los trabajadores y trabajadoras** en tiempos muy difíciles. Con una deriva populis-

ta en algunos de los discursos sindicales que se construyen al margen del momento histórico en el que se dio la negociación colectiva, instalados en la negación o incluso más allá, indicando que estamos mejor que antes de la pandemia. Discursos sin una correspondencia en relación con la capacidad de presión de las organizaciones que lo soportan. Organizaciones que han preferido elegir la senda del populismo y victimismo en vez de la del acuerdo y el respeto por los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Por esto, es completamente necesaria la intervención de nuestra organización para abordar un problema que requiere de las administraciones públicas, Gobierno de España o gobiernos de las Comunidades Autónomas. La negociación con un gobierno para arrancar compromisos que entendemos como imprescindibles para garantizar el futuro incluso más allá de las personas a las que representamos en un centro de traba-

jo, empresa o momento dado, debe ejercerse con la responsabilidad adecuada y con la vista puesta en los intereses de clase e intergeneracional.

CCOO es parte activa de este acuerdo y del gobierno del mismo al igual que en cada uno de los acuerdos suscritos en nuestra empresa, muestra de ello son los convenios colectivos y planes de empleo entre otros a lo largo de la historia. Este patrimonio de los trabajadores y trabajadoras ha sido gracias a la capacidad de movilización de toda la afiliación de CCOO y de nuestra plantilla.

CCOO dentro y fuera de la empresa somos una de las herramientas más útiles que tenemos los trabajadores y trabajadoras sin distinción de grupo o categoría profesional. Una organización transversal, transparente y abierta para la afiliación y para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

“las reivindicaciones de la plataforma son respondidas en los textos y han sido refrendados por la afiliación”

DOS DÉCADAS DESPUÉS, NUEVO PLAN INDUSTRIAL

20 años después del último plan de industrial, la reciente negociación colectiva ha vuelto a poner sobre la mesa un documento clave para orientar las necesidades de plantilla, la capacidad sindical y las inversiones para los próximos 10 años.

Sin llegar a ser tan extenso como nuestra propuesta de CCOO, se recogen mayoritariamente las líneas generales del mismo, quedando sujetas aún a los desarrollos de ingeniería y a los compromisos de los posibles gobiernos compradores de los programas asumidos por la PESCO y el Consejo de Seguridad de la Unión Europea, cuya formulación final acabarán siendo incorporados al núcleo central de esta de esta "Visión 2030".

A los ya lanzados proyectos de FCAS, Eurodrone, productos para la ESA, etc, en fechas recientes se han lanzado

nuevas iniciativas que también tendrá un impacto directo en nuestra línea de negocio como podrían ser el Strategic Air Transport for Outsized Cargo (SATOC) avión de transporte para carga con sobredimensión, el Next Generation Small RPAS (NGSR) un dron civil/militar para emergencias, o el Future Medium-size Tactical Cargo (FMTC), posible sustituto ligero del a400m.

La principal diferencia con el pasado plan industrial es el actual escenario de incertidumbre, ya que este último se abordó desde una mayor participación tanto de la SEPI en las empresas tractoras, como con el diferente grado de los compromisos de compra por parte del Gobierno Español a través de los PEA (Programa Español de Armamento) para la compra de equipos (a400m, eurofighter, etc). Y por lo tanto había un escenario claro del desarrollo y entregas de



los mismos lo que se tradujo en una gran estabilidad durante dicho ciclo industrial hecho que permitió pasar de puntillas durante las crisis globales de dicho periodo, creciendo incluso durante las mismas

Cimentar sobre las premisas de centros más grandes en plantillas, multidivisionales fueron la premisa contemplada por del documento de CCOO, avanzando en el tiempo la actual estrategia de la Dirección de concentrar la actividad para tener un mayor escalamiento industrial de los proyectos junto con la deriva, peligrosa a nuestro parecer, de ir despegándose de la actividad de las aeroestructuras como está ocurriendo en Francia y Alemania. Los traslados de Barajas a Getafe y de Puerto Real a CBC, a pesar de ser decisiones difíciles creemos que refuerzan el empleo y el futuro de los trabajadores y trabajadoras.

Tener el detalle por centros, actividades, inversiones, tecnologías, capacitación de personal, huecos de nuevas tecnologías a cubrir con personal de otros sectores transversales al aeronáutico, exige un gran esfuerzo de todas las partes pero sobretudo una vigilancia continua de los actores implicados, gobierno, Dirección y sindicatos en comisiones regulares que permitan concretar cerca en el tiempo las inversiones necesarias en los centros para su adaptación temprana. La gran parte de este esfuerzo debe traducirse rápidamente en la zona de Cádiz para consolidar el polo industrial en dicha provincial proyectando nuevas cargas de trabajo y empleo en el corto plazo, máxime cuando son cabecera de cadena de



suministro junto con el sector auxiliar de la zona.

Un nuevo plan, despejar las incógnitas y cumplir su propósito será de nuevo la garantía fundamental sobre la que crecer y capear nuevos temporales. Con la pandemia aún latente y las tensiones producidas en el comercio internacional por el cuello de botella de las materias primas, el encarecimiento de la energía, y el tensionamiento geopolítico que deriva de todo ello, pueden y deben ser minorados en la medida que dicho plan industrial se consolide como una realidad fehaciente.

Si bien los papales lo aguantan todo, es sobre ellos mismos y la voluntad de compromiso para su realización, cuando palabras y deseos se transforman en realidades que acaban siendo claves en la vida de los trabajadores y trabajadoras

que están ligadas a esta actividad. Es por tanto para CC.OO. una de las partes centrales del reciente acuerdo ratificado por nuestra afiliación, un documento con mucho trabajo para el corto y medio plazo en el que esperamos se vaya sumando organizaciones que hoy se han quedado fuera.

“20 años después del último plan de industrial, la reciente negociación colectiva ha vuelto a poner sobre la mesa un documento clave para orientar las necesidades de plantilla”

PLAN DE EMPLEO, PARA VOLVER A NIVELES PREPANDEMIA

Volver a la plantilla prepandemia era un objetivo irrenunciable por CCOO Siempre primero el empleo, lema que no nos cansaremos de repetir en todos los foros tiene su traducción directa en el acuerdo.

Las presiones de la Dirección para tensionar la negociación con un plan de empleo caducado, se tradujeron en contrataciones por ETT de WC recuperando empleo tras la reestructuración originando una nueva situación a resolver.

El presente plan de empleo vincula contrataciones nuevas, trescientas a contar desde el 1 de enero 2022 hasta finales de 2023, obviando las realizadas previamente que serán regularizadas con conversiones a plantilla indefinida contabilizando en torno a 170, a razón de 40 al mes consiguiendo su conversión efectiva en mayo de 2022 .

Los nuevos contratos serán de plantilla con una duración no superior a dos para su paso a indefinido con carácter general, manteniendo con carácter excepcional los contratos de 3 años para proyectos de duración determinada. Se contemplan la nueva regulación de formación dual y de contratos en prácticas para el fomento del empleo joven, codificando jubilaciones obligatorias en base a dos contrataciones o dos conversiones a indefinidos.

Aparece un nuevo formato de “bolsa de candidatos” con una



regulación que aúna las bolsas de empleo y contratación del anterior convenio, facilitando una incorporación prioritaria hasta diciembre de 2022 de

de WC en la compañía reforzando la adquisición de nuevas competencias, el traslado del conocimiento en las áreas donde el relevo generacional

“Los nuevos contratos serán de plantilla con una duración no superior a dos para su paso a indefinido con carácter general”

las personas provenientes de la antigua Bolsa de Empleo.

Renunciado a las desvinculaciones ante los compromisos de recuperación del empleo, la necesidad de volver a contar con un mecanismo de salidas por desgaste de plantilla, se recupera la idea de retomar el contrato de relevo debiendo estar acordada la nueva figura y sus condiciones durante el primer semestre del año.

La consolidación del modelo del plan de empleo supone un éxito más de las experiencias de acuerdos acumulados. La incorporación de nuevos proyectos de desarrollo seguirá cimentando las contrataciones

es una necesidad relevante. Seguiremos con un ritmo más pausado y desacompañado en taller sujeto sobre todo a la reactivación de las entregas.

Recuperar el empleo, blindar los nuevos ingresos en un menor plazo y tener herramientas que nos permitan tener protegidos a compañeros y compañeras que por complicaciones de mercado no han podido consolidarse en plantilla junto con tener mecanismo de salida con mira en las garantías de anteriores acuerdo, son el círculo que cierra una vez mas una respuesta completa a todas las vicisitudes del empleo en la compañía.

MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO

Conscientes de que es la parte más controvertida del acuerdo no rehuimos el debate y por el contrario asumimos el riesgo de comprometer una propuesta que podría quedarse corta durante la vigencia del convenio para mantener el poder adquisitivo.

Dejamos de negociar año a año la subida salarial durante los noventa, para vincularnos a procesos de cuatro años con los nuevos convenios interempresas en EADS, con una mejora sostenida del poder adquisitivo a través de los métodos y diseños industriales que nos daban más garantías en cada momento, viniendo antiguamente desde el sistema de primas, pasando por la productividad, alterando la política salarial. Algunos de dichos conceptos se han ido consolidando como cuerpo del convenio, otros han decaído algunos nuevos han aparecido.

Todo ello ha dado ininterrumpidamente incrementos de masa salarial en cada convenio colectivo consiguiendo aumentar, y esto parece fácil pero no lo es en absoluto, las retribuciones con carácter individualmente en todos los colectivos, categorías profesionales, bandas salariales, retribuciones variables e incluso minorando los conceptos que podrían ser detraídos del salario de los trabajadores y trabajadoras.

CCOO entiende el salario como la pieza fundamental en las personas para tener autonomía y un desarrollo más allá del entorno laboral, siendo conscien-

tes del mismo no dejamos de vincularlo con el empleo y las condiciones laborales. Sin empleo no hay salario ni derechos, por ello también ponderamos siempre en los acuerdos una ponderación del mismo.

“seguir incrementando la masa salarial para el ciclo del convenio en más de dos puntos porcentuales”

Hacer un repaso visual de los últimos años nos pone en situación de dónde venimos, pero no nos da claves para los próximos dos años. Y aunque las pocas veces que hemos tenido desviación han sido más las veces de subir por encima del IPC que de acudir a cláusulas de salvaguarda, la gran desconfianza en el actual escenario atenazó las propuestas del reciente acuerdo.

Finalmente a pesar de seguir incrementando la masa salarial para el ciclo del convenio en más de dos puntos porcentuales no tenemos la seguridad de

que dicha subida de entorno al 11,6% termine situándose por encima de IPC a final de ciclo. Fue precisamente vincular tanto el plan de empleo como el plan industrial lo que nos llevó a asumir la propuesta de cierre

con este riesgo asociado, priorizando una estabilización de empleo y de cargas de trabajo para posicionar la nueva negociación en 2023 con menos handicaps que en esta última.



NUEVOS VI CON DERECHOS

Desconexión digital, liberarse plenamente del trabajo para poder conciliar de manera efectiva requiere bloquear la actividad laboral fuera de los límites de la jornada. No atender llamadas fuera de hora, impedir la llegada de emails al correo corporativo, etc. En definitiva delimitar con claridad los horarios personales de los laborales, forzando también a la empresa a adaptarse tanto a la legalidad vigente como a cambiar sus estructuras organizativas y asumir un nuevo rol de relación con los trabajadores y trabajadoras. El desarrollo de una norma específica a la acudir que recoja la generalidad y especificidades de esta nueva realidad, con compromisos de formación y sensibilización y llegado el caso incluso sistema de infracciones y sanciones por incumplimiento de la misma, blindando en breve este nuevo derecho.

Teletrabajo, el retraso en la asunción por la Dirección frente a una demanda creciente en los últimos años, de las pocas cosas a agradecer al tiempo de pandemia ha sido poder acelerar el proceso a marchas forzadas de este modelo de trabajo, que ha sido testeado con severidad en el último año poniendo a prueba los propios sistemas informáticos de la Empresa contra el ancho de banda efectivo requerido por el volumen de plantilla obligada a trabajar desde casa. Iniciamos ahora los nuevos trabajos de negociación para alcanzar una PG específica para esta materia, si bien el propio acuerdo ya recoge un 40% de jornada semanal que consolidara el derecho efectivo de la plantilla y nos colocara al mismo nivel que nuestros colegas europeos en esta materia colocándonos en la misma casilla de salida para optar a las nuevas regulaciones que vengan en cascada desde la multinacional. Equipo informático, móvil con conexión a internet, token de acceso al VPN, acceso a mobiliario ergonómico prescrito por salud laboral, supone el arranque de esta actividad para aquellos departamentos susceptibles de adherirse a esta movilidad que necesita de un nuevo contrato laboral al realizar el trabajo de manera habitual en un domicilio distinto del de la compañía.

Formación, contrariamente a lo que viene siendo una competencia exclusiva de la empresa, en el nuevo convenio se recoge la capacidad de decidir en una parte de los cursos de formación a realizar por la plantilla, condicionando en parte el plan formativo anual, orientándolo a lo que nos pueda parecer que favorezca el interés del desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras atendiendo a un criterio colectivo de mejorar las competencias de las diferentes plantas.

Cerrando puntos pendientes del anterior convenio colectivo cerrando definitivamente todos sus conceptos, en los que la deriva de la propia negociación colectiva la dirección ha ido escatimando y obligándonos a judicializar parte de los mismos.

Premio a la jubilación.

Pago de pluses de vacaciones.

Proceder al abono de cuantías por desempeño en diferentes turnos durante el covid, así como compensar la ausencia de transporte colectivo.

Devolver las cuantías retiradas por incapacidad temporal.

VENIO, HOS A REGULAR



Sesión Comunicación 12 11 2021

Puedes seguirla desde nuestro canal de YouTube pinchando [AQUÍ](#)

Las claves del conflicto del metal en Cádiz: “del 25% de paro al 100% de cabreo”

Lo ocurrido en Cádiz en estos últimos días a raíz del bloqueo del convenio del sector siderometalúrgico, me ha llevado a plantearme si se hubiera llegado a esta situación sin el recorte de derechos a los trabajadores y trabajadoras que contenía la reforma laboral impuesta del Gobierno del PP en materia de Negociación Colectiva. La respuesta, al menos para mí, es rotundamente no.

La virulencia manifestada en este conflicto es consecuencia clara de la desesperación y la impotencia ante el desequilibrio producido en la Negociación Colectiva y las condiciones de trabajo por los gobiernos de la derecha política en favor de la derecha económica y con el silencio de la derecha mediática, que utilizaron la mentira para instalar en la opinión pública que los culpables de la crisis financiera y de los incrementos de IPC eran los salarios y las condiciones de trabajo. De aquella tormenta, estos lodos.

El contexto de costes laborales, que en Andalucía son tres puntos porcentuales inferiores a la media de España, nos ha llevado a un progresivo trasvase de rentas del trabajo a rentas del capital durante casi una década facilitado por las reformas del Gobierno del PP.

Desde una visión sindical, lo que se reivindicaba en representación de las personas trabajadoras se resume en un tra-

bajo digno, que limitado a los aspectos salariales se traduce en lo suficiente para una vida familiar digna, manteniendo una proporción justa de reparto de la riqueza generada.

Es por esto que la patronal del metal de Cádiz ha entendido que había tanto en juego, que merecía la pena el riesgo de forzar esta convocatoria de huelga indefinida anunciada con antelación. Y puestos en situación y “hablando en oro” (más que en plata), una huelga como esta para ser eficaz debía ser necesariamente contundente, o no conseguiría ninguna eficacia.

En una disputa por la mejora de las rentas salariales es un tremendo error dimensionar la contundencia generalizada de su seguimiento por el número de contenedores quemados, barricadas, calles cortadas, policías en acción, munición o tanquetas empleadas, porque estoy convencido de que nada de esto movería la posición de los empresarios y empresarias. A ellos, el malestar social e incluso el de la ciudadanía en general, les importaba más bien poco.

Algunos incluso lo habrán aplaudido en la intimidad, por lo que beneficia a su interés ideológico para descalificar la actuación de los sindicatos y de los trabajadores y trabajadoras.

Soy consciente de que estas afirmaciones generan incomodidad, especialmente para de-

terminados colectivos supuestamente de izquierda radical, pero ¿cuántas veces nos tiene que demostrar la historia que hay posiciones y actitudes que terminan justificando los peores envites de nuestra contraparte?

Mi experiencia, de militancia desde el pragmatismo sindical durante 47 años, me hace estar convencido de que los empresarios del metal de Cádiz, como cualesquiera otros, solo cambian su propuesta en razón del riesgo de sus beneficios. No cambian de postura por su preocupación por el orden público, no es por sus sentimientos (si los tienen), ni por compromisos con la convivencia ciudadana, ni por responsabilidad social, ni por amor a Cádiz. ¡Es únicamente el dinero!

Efectivamente en esta disputa lo que ha estado en juego es el dinero (de los beneficios) y se ha hecho desde el heroísmo del riesgo económico solidario de las personas trabajadoras y sus familias que han secundado y apoyado la huelga.

Los empresarios y sus organizaciones solo miden la contundencia de la huelga en función del número de personas que la ejecutan cada día desde el convencimiento (aunque sea disimulado), por el número de empresas paradas y la bajada de producción; en conclusión, por las pérdidas que económicamente les repercuten. Es entonces, cuando ven en riesgo sus beneficios, cuando es-

tán dispuestos a ceder. Porque entienden que esa cesión les compensa y es más valiosa para sus intereses. Nada nuevo bajo el sol de Andalucía; es la lucha de clases.

El convencimiento normalmente es más el real que el percibido. No pocas veces, las personas trabajadoras, para no poner en riesgo más allá de lo razonable en el respaldo de la convocatoria de huelga, necesitan de la solidaridad del conjunto para justificar su participación convencida.

La fuerza colectiva en la huelga se representa por quienes la dirigen y gobiernan el conflicto, porque esta no es más

cluso movilizadora) de la parte social sin necesidad de llegar a la situación que ha tensionado Cádiz estos días.

Llama la atención sin embargo que el protagonismo mediático se centre en la quema de contenedores y el uso desproporcionado de tanquetas, que induce a pensar que quienes gobiernan el conflicto laboral son una minoría que protagoniza estos actos, que por una parte pueden generar admiración por su rebeldía e incluso llegar a ser considerados por su valentía por los riesgos físicos a los que se exponen. Pero este diálogo entre quema de contenedores y actuaciones de las fuerzas del orden no

ellos, legislando a favor de los empresarios cuando puedan, llegando incluso a desincentivar la participación en movilizaciones que deben ser pacíficas para que sean masivas y no minoritarias.

Es en una mesa donde hay que negociar, con la cara visible y la frente bien alta, los pies calientes, y la cabeza fría para no levantarnos de la silla hasta conseguir nuestros objetivos; proteger los intereses y derechos de los trabajadores y trabajadoras. Así es como nos enseñaron en CCOO a hacer las cosas, así lo ejemplificó Marcelino Camacho y tantos otros que dedicaron toda una vida a la defensa de la clase trabajadora. Nadie más ha estado más cerca de los conflictos laborales que los representantes sindicales de CCOO. ¿Alguien vio alguna vez a Marcelino con la cara tapada?

“Algunos incluso lo habrán aplaudido en la intimidad, por lo que beneficia a su interés ideológico para descalificar la actuación de los sindicatos y de los trabajadores y trabajadoras”

que una herramienta para conseguir el reconocimiento del valor del trabajo. Para que el sacrificio colectivo no resulte estéril es imprescindible la negociación y que se alcance un acuerdo que dé valor de ley a los contenidos, cuantificándolos, concretándolos y consolidándolos. Esto plantea una nueva reflexión: ¿el gobierno del conflicto ha estado difuso en la quema de contenedores o en la comisión negociadora legalmente constituida y representativa? Solo desde el reconocimiento mutuo de las fortalezas y representatividad de cada parte es posible un acuerdo con garantías y nos habiéramos ahorrado mucho tiempo y esfuerzo si los empresarios hubieran reconocido la capacidad representativa (in-

genera mayores apoyos a los asalariados huelguistas. Estos últimos son, en realidad, los auténticos héroes y el objetivo debe ser que la huelga indefinida sea siempre lo más corta posible y esto solo se consigue con la máxima participación.

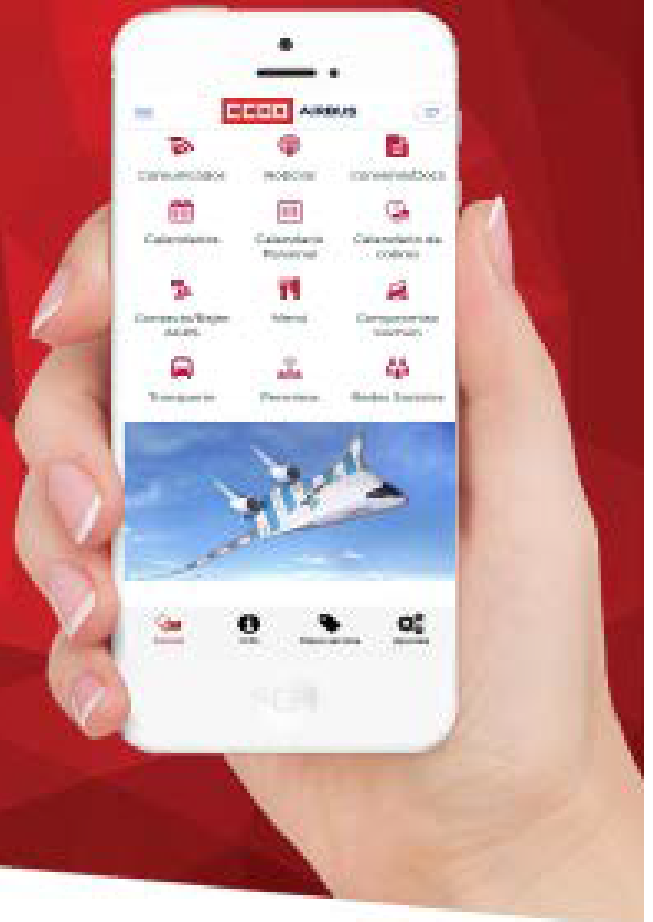
El escenario entre un manifestante con pasamontañas y un policía con casco sobre la tapa de un contenedor ardiendo no puede resolver el conflicto, es imposible que firmen un acuerdo reflejando las condiciones en un papel sobre una superficie ardiendo y entre dos partes que no son representativas ni de unos ni de otros. En este escenario solo pierden los asalariados porque se utilizará esto como excusa para descalificar e incrementar la presión sobre



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:



Sección Sindical de CCOO AIRBUS

ccoo.app/airbus