



LA DIRECCIÓN DE AIRBUS PRESENTA UN ERE ENCUBIERTO

En la reunión del Pleno del Comité Interempresas mantenida el pasado 15/03/2018, las direcciones de las empresas expusieron cual son sus objetivos para los próximos años y el modelo de negocio que desde Europa pretenden imponer a todo el Grupo, que aquí, en los centros españoles pasa por la desaparición de hasta 850 puestos de trabajo directo, denominados “posiciones” en este proceso.

Para ello, se ha establecido un falso período de negociación y de consultas, de un mes, hasta el próximo 15 de Abril, para llegar a un acuerdo con la parte social, pero ya, desde el primer momento los sindicatos firmantes garantizan la PAZ SOCIAL. Las direcciones de las empresas indican que no quieren condicionantes previos para esta negociación, pero su último y claro objetivo es la reducción de esas “posiciones” (puestos de trabajo).

Exponen que la adaptación pasará principalmente por una reducción de la flexibilidad interna de la compañía, entendida ésta como la finalización de los contratos temporales durante los próximos tres años.

En ese sentido, plantean dos escenarios:

- 1.- Traslado de carga de trabajo a los centros afectados/ traslado de personal a otros programas en otros centros, con la aplicación de lo recogido en el artículo 60 del V Convenio Colectivo, antes de concretar los despidos.
- 2.- La terminación de los contratos temporales, que van a absorber los trabajadores desplazados. A esto tampoco les quiere llamar despidos.

Por último, exponen que la movilidad entre factorías va a ser una herramienta que las empresas pretende utilizar a la carta. No hablan de prejubilaciones, salvo para valorar que el modelo del Contrato Relevó, cuya aplicación, como ahora la conocemos, termina este 2018.

Dicen que ya hemos vivido estas situaciones en el pasado, por lo que la compañía entiende que tiene herramientas para solventarla, con la solidaridad entre todos los centros, recolocaciones internas y otras, como las ya expuestas, donde no siempre las capacidades van a garantizar la readaptación de los trabajadores, por lo que la formación-reciclaje, va a ser otra herramienta a implementar.

Desde CGT entendemos que todo este proceso no es más que la aplicación de un ERE encubierto, tal y como viene recogido en el nuevo texto y controvertido artículo 60 del V Convenio Colectivo; ¿Pero las Comisiones Centrales (Empleo), no eran sólo comisiones técnicas? ¿Por qué se obvia a los Comités de empresa? ¿Dónde está la información a la Asambleas de trabajadores?.



GETAFE ★ ILLESCAS ★ MADRID ★ PUERTO DE SANTA MARÍA ★ PUERTO REAL ★ SEVILLA

No se entiende desde la lógica de CGT, que una empresa con beneficios incrementados año a año, aumento en el pago de dividendo a los accionistas, record de ventas y pedidos...tenga que despedir a trabajadores; sólo desde la lógica empresarial, depredadora-capitalista se puede entender. Y serán los sindicatos que al final asuman esta lógica de la compañía, los coautores corresponsables de los despidos de sus propios compañeros/as.

Desde CGT exigimos, a la dirección de la empresa, y a los sindicatos firmantes, que abandonen el lenguaje eufemístico para lo que son despidos y pérdida de puestos de trabajo..

Pedimos que las direcciones de las empresas garanticen el empleo de todos y den seguridad laboral a los más jóvenes; la viabilidad de los centros, con cargas de trabajo estable, más allá de un programa concreto, para evitar en el futuro, situaciones injustificables como la actual que lo único que pretende es dar cobertura a su deriva precarizadora. Por todo lo anterior pedimos al resto de sindicatos, una defensa firme del empleo y de los centros de trabajo.

En definitiva exigimos a la compañía que reconozca que el problema por el que estamos atravesando es única responsabilidad suya por una nefasta estrategia, tanto a nivel industrial como comercial, que sólo busca adelgazar las plantillas para conseguir mayores beneficios bursátiles a costa del empleo de calidad.

Salud y Acierto

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