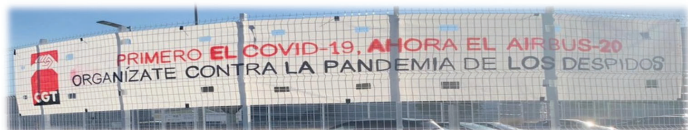


ALTERNATIVAS AL PLAN DE AJUSTE DE AIRBUS 20-20



Tras el anuncio por parte de Airbus de ajustar su volumen al de la carga declarada en cada centro de trabajo, con la consiguiente desigualdad generada entre los distintos países, en función de su dependencia de un programa u otro; CGT Airbus quiere hacer constar su más rotunda oposición a tan injusta decisión, y mostrar de forma sencilla nuestro análisis de la situación y las propuestas que venimos haciendo desde hace años.



QUE LA CRISIS LA PAGUEN LOS RICOS



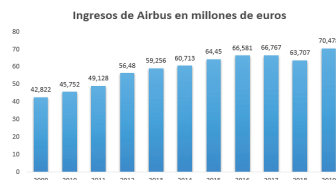
Esta es la frase con la que el movimiento 15M resumía una respuesta social al fraude que significó la crisis de 2008. Hoy tendría una variable "que la crisis la paguen los empresarios y los accionistas". De nuevo, estaríamos ante un fraude, una empresa con personal cualificado decide llevar la expresión "lean (adelgazar) a su último extremo. En concreto en España, 1.622 personas sobre las que quiere hacer recaer la actual crisis.

Para nosotras, la multinacional quiere aprovechar un problema de consecuencias globales para realizar una reducción del "coste productivo" de la empresa, asociándolo únicamente al coste salarial, de forma que con la pérdida de miles de puestos de trabajo - 2.665 en Defensa y Espacio y 14.931 en Comercial, 17.596 en todo el grupo -, con el objetivo principal de asegurar los beneficios de los accionistas.

Si tenemos en cuenta que Airbus ocupa 135.000 trabajadores, la propuesta "lean" es el 11% del total, correspondiendo a España en torno al 12% de esa reducción

CGT rechaza de plano lo propuesto, NO ASUME ESTA POLÍTICA DEL MIEDO y deja claro QUE NO TIENE POR QUÉ SOLUCIONARSE ASÍ.

La evolución de Airbus desde la crisis de 2008, como se puede apreciar, ha sido muy positiva. ¿Una interrupción en la actividad como la experimentada puede provocar una situación que ponga en riesgo la supervivencia?



A esta pregunta respondemos que no, el año 2019 ha sido, sin duda, el mejor año con diferencia. El análisis que realiza la empresa de la situación actual, toma como base ese año. Todas sus comparaciones de pérdidas, las hacen con respecto al 2019. Pero no podemos olvidar que esto es una situación coyuntural, y como en años anteriores, la evolución de la compañía será gradualmente al alza.

Analizando los resultados por divisiones, nos encontramos;

- **Airbus Comercial**, aumentó sus ingresos un 14%, y su beneficio operativo en un 32%.
- **Airbus Defensa y Espacio**, pasó el año 2019 manteniendo sus ingresos -1%, con unos beneficios menores en un 40% al 2018, pero con beneficios al fin y al cabo.
- **Airbus Helicópteros**, aumento sus ingresos en un 1%, y sus beneficios aumentaron un 11%.

No dejaremos pasar las multas por malas prácticas, ni la imputación precisamente en ese año como las del A400M y el A380, lo que minoró un beneficio de 6.946 M€ hasta los 1.339 M€ que finalmente fueron declarados.

En la CGT pensamos que ha llegado el momento de decir basta. Esta empresa ha tenido un crecimiento exponencial en los últimos años con beneficios astronómicos para los accionistas.

TÚ DECIDES EL ALCANCE

En la siguiente explicación pondremos luz sobre la magnitud de los ajustes en nuestro país.

Como se puede apreciar en el gráfico de AOSL, el país más castigado es España, mención aparte de la filial Premium. Desde la CGT tenemos claro que lo que han llamado "transformación hacia una empresa más viable" supone un coste desigual, según el socio.

PAIS	AIRBUS COMERCIAL	PLANTILLA MARZO 2020	REDUCCIÓN	PORCENTAJE
FRANCIA	AIRBUS FRANCIA	28.616	-4.248	-14,84%
FRANCIA	STELLIA AEROSPACE	4.036	-704	-17,44%
ALEMANIA	AIRBUS ALEMANIA	19.515	-3.166	-16,22%
ALEMANIA	PREMIUM AEROTECH	7.490	-2.874	-38,37%
REINO UNIDO	AIRBUS REINO UNIDO	7.132	-1.727	-24,21%
ESPAÑA	AIRBUS ESPAÑA	3.298	-889	-26,95%
RESTO		13.272	-1.324	-9,97%

Respecto a ADS, la tónica se repite de nuevo, somos los peor parados. **Esto debe tener una explicación**, y nosotros alguna pista tenemos. **No**

PAIS	AIRBUS DEFENSA Y ESPACIO	PLANTILLA DIC 2019	REDUCCIÓN	PORCENTAJE
FRANCIA	AIRBUS FRANCIA	7.200	-464	-6,44%
ALEMANIA	AIRBUS ALEMANIA	12.237	-926	-7,56%
REINO UNIDO	AIRBUS REINO UNIDO	3.402	-346	-10,17%
ESPAÑA	AIRBUS ESPAÑA	8.795	-722	-8,20%
RESTO		2.288	-206	-9,00%

vamos a entrar a discutir porcentajes, ni a definir cuál de los centros en España sale más desfavorecido. Sería pelear con alguien tan débil como tú; riñas entre gales.

Vamos a analizar lo que la Empresa manifiesta, por activa y por pasiva, aunque en las reuniones del CIE lo niegue: "Airbus nunca ha pedido ayuda a los gobiernos".

¿Qué significan entonces afirmaciones del tipo "Estamos trabajando para buscar alternativas y soluciones y estoy convencido de que el Gobierno español va a hacer todo lo posible por estar a la altura"? (Afirmación realizada por Alberto Gutiérrez). A la CGT le parecen un claro chantaje al Gobierno.

Airbus está definiendo el futuro de los trabajadores, en función de las ayudas; por ejemplo, si el gobierno alemán, proroga a dos años el desempleo "Kurzarbeit" que actualmente es hasta el 31/12/2020, Airbus disminuirá su pretensión en 1.000 trabajadores, de paso si les da ayudas para un modelo de avión descarbonizado, otros 500 ingenieros podrían desaparecer de los excedentes. ¿Y en España? Airbus lleva muy mal la concesión a Indra del programa FCAS, y desde el principio lucha por modificar esa concesión.

De igual modo "sugiere" la compra de Eurofighter como sustituto de la flota de aviones de combate, o del avión de entrenamiento C-101. Decimos "sugiere" pero queremos decir "obliga" porque en esa "sugerencia" está implícita la continuidad o no de puestos de trabajo.

¿Debe el Gobierno aceptar el chantaje?

En nuestra opinión **NO**. Las empresas privadas con beneficios, como Airbus, deberían huir de favores gubernamentales que suponen mantener en el tiempo las subvenciones. Debe exigírseles contar con otras fuentes económicas. Por ejemplo, la concesión de créditos a cuenta de futuros beneficios, con una cartera actual de pedidos de 7.500 unidades, sería una alternativa para acallar el continuo soniquete "CASH, CASH, CASH".



LA HISTORIA PARA EL DEBATE

ANTECEDENTES CLAVES:

Nada ocurre por casualidad. Las reivindicaciones anarcosindicalistas sobre la reducción de la jornada laboral han sido una constante a lo largo de su historia. Desde que el Robert Owen realizase la primera formulación en 1817 con la célebre propuesta de «**ocho horas de trabajo, ocho horas de recreo, ocho horas de descanso**» hasta la actualidad, hubo entre medias una larga lucha por la reducción de la jornada de trabajo.

En 1886 se produciría en Chicago la conocida revuelta de Haymarket por la jornada de las 8 horas, desembocando aquel trágico suceso (el Estado ejecutó a cuatro anarquistas, pasando a la historia como «los mártires de Chicago») en la gran cita mundial de los trabajadores y trabajadoras: el nacimiento del **Primero de Mayo** como **Día Internacional de los Trabajadores**.

En la Francia de 1906, tuvieron que sumarse las fuerzas de los trabajadores y la Iglesia para declarar no laborables **los domingos**, de modo que la gente pudiera dedicarlos a la familia, a los amigos y al descanso. La medida suscitó una feroz resistencia con argumentos del tipo: “Se pasarán el domingo entero emborrachándose en la taberna y no volverán a las fábricas el lunes”.

Más o menos por aquellos años, centenares de miles de **menores de edad** trabajaban hasta 60 horas semanales en telares, minas y fábricas bajo unas condiciones extenuantes. De ahí que organizaran protestas por todo el país al grito de “¡Semana de 55 horas ya, para poder ir a la escuela!”. Lo consiguieron, no sin antes ver como sus empleadores se llevaban las manos a la cabeza amenazando con que semejante utopía **destruiría el sistema**.

Países como Italia, Bélgica, el Reino Unido o Francia cedieron a la demanda de **vacaciones pagadas**. Una vez más, hubo gente interesada en oponerse, clamando que los empleados se irían a la playa y ya no volverían a la oficina ni a los talleres. **Y así siempre, con argumentos que hoy nos pueden parecer estúpidos, pero que se reproducen con un lenguaje actualizado.**

ANTECEDENTES DE AIRBUS

En el I Convenio Colectivo de EADS-CASA y Airbus España (2002-2004), se recoge la última reducción de jornada, asociada al nacimiento de la bolsa flexible. Un sí, pero no.

AÑO	HORAS ANUALES	BOLSA FLEXIBLE
2002	1.701	32
2003	1.693	72
2004	1.685	120

Por lo tanto, hace 16 años que los convenios colectivos de Airbus no recogen una reducción en horas de jornada anual. A pesar de formar parte de las plataformas en todos los convenios.

Hemos de señalar que en otros países se está tratando de avanzar, mediante lucha y presión y demostrando que las pérdidas no están asociadas a este modelo, hacia las semanas laborables de cuatro días. De momento solo con éxito en casos aislados, pero alguien tiene que ser pionero en estas conquistas.

CGT ya hablaba de otras soluciones. Por eso, planteamos una serie de propuestas para llevar, de inmediato, a la negociación y llamamos a las plantillas a abandonar el conformismo y arrancar reivindicaciones que permitan reducir las consecuencias que se avecinan con estos ajustes.

CONSTRUYAMOS LA PROPUESTA

Lo primero respondamos a unas sencillas preguntas:

¿Qué objetivo tiene esta Propuesta?

Aliviar la situación actual, manteniendo los centros y los puestos de trabajo. De forma responsable, mostrar una alternativa posible y justificada al ajuste de jornadas planteada por la empresa.

¿En qué consiste esta Propuesta?

Apostamos por la reducción de jornada anual, existen diferentes modelos que, dependiendo del centro o área, se podría aplicar de una forma u otra. O bien 4 días semanales, centralizados en los viernes, o en 6 horas de trabajo diarias con un límite de 30 h semanales, e incentivando el teletrabajo de forma decidida y real.

¿Sería posible su aplicación en Airbus?



Sí, siempre que haya una apuesta responsable y decidida de trabajadores y empresa en el mantenimiento del empleo.

¿Cómo afectaría al empleo?

Evitaríamos la destrucción de empleo y generaríamos la posibilidad de creación de los mismos ante posibles aumentos de producción, gracias a la flexibilidad de la capacidad productiva que esta medida nos dotaría, según los calendarios de cada centro.

¿Afectaría a nuestro salario?



En principio no tendría que afectar, ya que la organización del trabajo en estas condiciones repercute de manera positiva en el ahorro y mejora de otros costes.

¿Hay precedentes de aplicación de esta propuesta?

Si bien hay distintos ejemplos y formas de aplicación de las mismas, también es verdad que todos ellos son casos concretos, y no forman parte de ninguna acción política o sindical que haya tenido éxito, pero, como hemos dicho, alguien tiene que empezar. Seamos los primeros en dar ese paso

OTRAS MEDIDAS PARA ACOMPAÑAR

LA PROPUESTA DE REDUCCIÓN DE JORNADA

1 REDUCIR LOS RITMOS, MEJORAR LA SALUD

No podemos permitir que mientras los robots destruyen empleo, quienes trabajan en puestos manuales enfermen y se accidenten por sufrir ritmos inhumanos: Modificación de los sistemas de medición; aumentando coeficientes de fatiga, rebajando objetivos de rendimiento y eliminando trabajos repetitivos y, sobre todo, los de menos de un minuto.

2 REDUCIR LA EDAD DE JUBILACIÓN

Hay que impedir que los puestos de trabajo manuales, el incremento del estrés y la presión psicosocial, nos lleven a unas jubilaciones sin calidad de vida. Para revertir la presión salvaje del capital, más que nunca hemos de conseguir que los empresarios paguen una jubilación en edades inferiores a los 58 años y l@s jóvenes entren con sueldos dignos, eliminando las dobles y triples escalas salariales.

Aplicación ¡Ya!, de los coeficientes reductores de la edad de Jubilación RD1698/2011

3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La creciente digitalización de millones de puestos de trabajo debe ser realizada bajo criterios de igualdad, impidiendo manipulaciones y nepotismo en las empresas. Por ello hemos de exigir criterios de igualdad para la formación y la ocupación de puestos de nuevas tecnologías.

4 APUESTA POR TECNOLOGÍAS LIMPIAS Y SOSTENIBLES

El planeta no puede soportar la hiper-fabricación y la hiper-explotación de los recursos. La CGT apuesta por energías totalmente limpias y procesos industriales que no contaminen más el medio ambiente. Eliminación de combustibles fósiles, apuesta clara por la energía solar y el Hidrógeno como fuentes de energía libres y limpias. Democratización y abaratamiento de la energía. Búsqueda de la sostenibilidad de la industria en su relación con el entorno.

5 OTROS TEMAS SOCIALES

- Eliminación de SUBCONTRATAS IN SITU Y ETT's, eliminando la precariedad y los acuerdos ocultos entre empresas, que sólo perjudican a la clase obrera.
- Impuesto a los Robots, en especial a aquellos con los que se reducen puestos de trabajo. Aumento de impuestos sobre los beneficios de las empresas.
- Devolución de las ayudas públicas si las empresas realizan despidos colectivos o deslocalizaciones.

¡OTRAS OPCIONES SON POSIBLES!