

COMITÉ INTEREMPRESAS

REUNIÓN COMISIÓN CENTRAL DE EMPLEO-DIRECCIÓN

En el día de ayer, 22 de febrero, nos reunimos la Comisión Central de Empleo con la Dirección al objeto de continuar la problemática en torno al empleo sobre varios ejes:

- Encontrar **soluciones a la situación de desequilibrio entre carga y capacidad**, derivada de la caída en los programas A380 y C295
- Implementar y poner en marcha los compromisos del V Convenio en cuanto a la **configuración de las Bolsas de Empleo** así como para la **elaboración de un Plan de Conversión en contratos de empresa de las contrataciones a través de ETT**.

Respecto de la información que desde la representación sindical habíamos pedido, aunque la Dirección expone su disposición a suministrárnosla, expresa que ha encontrado mayor dificultad de la prevista en poder elaborarla con el grado de precisión y detalle que habíamos recabado, por lo que **requiere de más tiempo para poder completarla**, proponiendo **prorrogar en dos semanas el plazo de discusión** en el interés a alcanzar un acuerdo global que dé respuesta a todos los aspectos en materia de empleo.

No obstante, sí puede anticipar informaciones relativas al estado de los programas A380 y C295, así como en lo relativo al OP de Airbus Helicópteros (AHE).

En lo referente al **C295**, se **confirma el deterioro en los pedidos y la reducción de ventas**, achacable a una restricción del propio mercado, pues el nivel de contratos firmados en 2016 ha sido del 100% del mercado total de aviones de transporte medios, sobre una cifra del 88% en el año anterior y una media del 66% en los últimos 10 años. Los últimos contratos ganados (Canadá y Agencia de la Alimentación) mejoran las perspectivas a futuro, pero no tienen incidencia en la producción de los años 2017 y 2018, reducidas de 16 a 10 aviones/año, con la fabricación de 5 “colas blancas” (sin cliente) en 2017 y 6 colas blancas en 2018. Para 2019 aún no se han tasado las perspectivas de recuperación.

Con respecto al **A380**, se ha producido la **validación de un nuevo plan de producción (AC-A380)**, que implica anticipar a abril el llamado **“Rate 01”** (entregar 1 avión/mes), en lugar de comenzar en octubre como contemplaba el plan anterior (AB-A380), aunque en algunas áreas ya se ha comenzado a trabajar a cadencia **“Rate 0,92”**, producto del acuerdo alcanzado con Emirates, que alarga los plazos de entrega al operador, alejando con ello en un par de años la probabilidad de entrada en **“Rate 0,5”** y esperar a que entre tanto el mercado para este avión pueda recuperarse.

En relación con el OP de Airbus Helicopters, en el área **Industria** se destaca el cierre de la FAL del **Tigre** para 2019/2020, y en la previsión se considera el lote del segundo contrato del **NH90**, aunque aún no está firmado. Las cifras previstas de trabajadores directos para este área evolucionan desde una **estabilidad para 2017/2018** (de **174 y 177**), a una **caída** (a **165**) **en 2019**, y (hasta **136 y 137**) **para 2020/2021**. En el área **Servicio y Soporte** se considera el **mantenimiento de la carga hasta 2021**, dando empleo a **94/103** personas y respecto del área **Otros Trabajos**, también **muy estable y ajustado**, desde **98** personas en 2017 a **92** en 2021. Aunque la decisión aún no se ha confirmado, ya se contempla también la fabricación de todos los “puros de cola”. En cuanto a salidas por jubilaciones parciales, no es una magnitud muy significativa, pues se producen entre 2 ó 3 al año.

Respecto del resto de áreas de la empresa, existen muy **claras incertidumbres** (ajustes de los planes de incremento previstos en **A350 y A330**, así como **A400M**, campañas de ventas

COMITÉ INTEREMPRESAS

abiertas, etc.), por lo que resulta aún muy aventurado definir compromisos definitivos más allá de 2017, proponiendo ceñirnos a este año en la configuración del plan.

Por nuestra parte, planteamos que, sin perjuicio de que la Comisión de Empleo realice su función con la información conocida, lo que procede, como en todos los inicios de año, es que **se informe de las previsiones de Carga y Capacidad para todas las divisiones en el propio Comité Interempresas**, incluyendo una información específica para Espacio, y que la información suministrada se elabore con criterios homogéneos para las diferentes áreas. Por otro lado, requerimos que se amplíe también la información en relación con el proyecto de reorganización “GEMINI” y se nos detallen las previsiones sobre cómo se piensa materializar en España los objetivos de reducción planteados a nivel europeo. La Dirección confirma su acuerdo con ambos planteamientos.

En relación con la resolución de la situación de **desequilibrio entre carga y capacidad** puesta de manifiesto en cinco plantas (Tablada, San Pablo, Puerto Real, Illescas y Getafe) como consecuencia de la caída de carga en los programas C295, A400M y A380, la Dirección expone que **ya se han aplicado algunas de las medidas planteadas** (movilidad), **están valorando la aplicación de otras** como la recuperación de subcontratación retractable, la implantación de calendarios desplazados, la suspensión de la adscripción de turnos a la jornada general (aunque la no aplicación de esta medida en sí misma no absorbe excedente, su aplicación sí agravaría la situación) a efectos de su cuantificación real, no estando aún el trabajo finalizado. Están **cuantificando su impacto planta por planta**, atendiendo a las singularidades de cada una de ellas y nos presentarán su análisis en cuanto lo tengan dispuesto. Detectan que en el período de adscripción voluntaria no se han cubierto vacantes ofertadas en Getafe (6) y Albacete (11), cuando, por otro lado, en Tablada y San Pablo el excedente alcanza a plantilla permanente, por lo que hay que encontrar soluciones adicionales de movilidad.

En relación con la conformación de las **Bolsas de Empleo**, se nos informa que el acuerdo concreto se suscribió en octubre de 2015, están recabando información desde 2012, lo que les está resultando bastante complicado. Al esquema de Bolsa de Empleo para “Blue Collars” que ya nos presentaron, hoy añaden el esquema para “White Collars” con novedades sobre el anterior que vamos a analizar y valorar.

En relación con la elaboración de un **plan para la conversión de contratos de ETT en contratos de plantilla** se plantea incorporarlo dentro del acuerdo global sobre empleo a alcanzar en estas dos próximas semanas.

Tras un receso, por nuestra parte mostramos nuestro **desagrado por el escaso avance en las informaciones** que les habíamos requerido, **reclamando respuestas y concreciones** en cuanto a las **diferentes medidas alternativas que habíamos planteado**. Nuestro objetivo es alcanzar un **acuerdo que dé respuesta a todas y cada una de las distintas cuestiones que están encima de la mesa**, por lo que insistimos en la necesidad de contar con las informaciones precisas para poder estar en disposición de conformar una posición clara y seria. Aunque **no tenemos dificultad en prorrogar el plazo** planteado en aras a intentar alcanzar ese acuerdo, es a la **Comisión Paritaria de Vigilancia a quien corresponde valorarlo** y acordarlo. En cualquier caso, volvemos a reiterar nuestra posición ya manifestada de que **mientras no alcancemos dicho acuerdo, no aceptaremos la adopción de medidas unilaterales** o que no se hayan aplicado con nuestro consenso.

COMITÉ INTEREMPRESAS. COMISIÓN CENTRAL DE EMPLEO.