

COMITÉ INTEREMPRESAS

REDUCCION DE CADENCIA EN EL PROGRAMA A380

Respondiendo a una petición que el pasado 14 de julio cursamos desde el propio Comité Interempresas para ser informados del anuncio de **reducción de cadencia en el programa A380, así como de los efectos** que tal medida puede ocasionar en nuestras plantas, este miércoles 7 de septiembre hemos mantenido con la Dirección la reunión requerida.

En esta reunión, el CEO de Airbus Operaciones en España refiere las dificultades por las que ha atravesado este programa desde su puesta en marcha, y que se ha venido reflejado en la propia inestabilidad en el cumplimiento de sus planes de producción, que obligaban año tras año a constantes cambios en el número de unidades a fabricar. Un éxito comercial muy inferior al esperado, con una **totalidad de encargos de 319 aviones, ya han sido entregados 194, lo que deja en 125 el número de unidades por entregar**, y sin que se vislumbre un cambio próximo en la tendencia comercial de este modelo. La decisión de **reducir a 12 unidades/año en 2018** (la cadencia anual ha estado en torno a 29/30 aviones en estos últimos años), pretende alejar en el tiempo el escenario de una paralización de la cadena de producción que podría resultar irreversible, sin que tampoco sea descartable otra futura reducción a 6 aviones/año.

Respecto del **impacto en la plantilla** del propio **programa A380** (para los tres centros de AOSL)

- en **operarios de taller (BC)** se prevé una reducción desde los **411** en 2016, a **317** en 2017, **250** en 2018 y **230** en 2019 (**250** para 2020)
- respecto de los trabajadores de **ingeniería (WC)**, la reducción en el programa, desde los **154** actuales, a **119** en 2017 y a **93** para los tres años 2018, 2019 y 2020.

La **evolución esperada** de la **plantilla global** para el **conjunto de AOSL**, teniendo en cuenta la evolución de los demás programas, **A320, A330 y A350**, es la siguiente:

- en operarios de taller, varía desde los **1527** actuales, a **1425** en 2017, **1731** en 2018, **1782** en 2019 y **1800** en 2020.
- en lo que respecta a la plantilla de trabajadores WC, desde los **744** en 2016, alcanzaría **773** en 2017, **794** en 2018 y **799** en 2019 y 2020 -conviene recordar que la plantilla en este colectivo ya experimentó una disminución importante como consecuencia de la conclusión de los desarrollos en el pasado reciente.

En respuesta a nuestras preguntas, el CEO de AOSL plantea que se están intentando implementar escenarios de mitigación de riesgos aunque, al final, en el programa **A350** nos hemos visto obligados a tener que reducir la cadencia por dificultades en cumplir con el calendario de entregas previsto.

COMITÉ INTEREMPRESAS

Por otro lado, **se han “repatriado” cargas** de trabajo que se encontraban en empresas externas, como la recuperación de los timones de altura del A320 en Puerto Real, aunque no absorben por completo el excedente planteado.

Tampoco el crecimiento en otros programas implica siempre incrementos de carga, como el crecimiento de 40 a 60 aviones/mes en el **A320**, que va a ser absorbido por los **retornos industriales asociados a campañas comerciales** (transferencias a STRATA - Mubadala). Aunque confía en que el A380 tiene futuro, actualmente hay una contracción de ese mercado y hay que esperar su recuperación, el **A380Neo** necesitaría 1.300 MM€ de inversión y hoy por hoy no contamos con clientes lanzadores que firmen un compromiso.

Por lo demás, **no hay nuevos paquetes de trabajo**, salvo los que pudieran proceder de nuevas versiones sobre los actuales modelos, aunque **entiende que el crecimiento salarial de los últimos años nos ha hecho perder competitividad**, por un lado, frente al resto de los centros del Grupo y, por otro, frente a los TIER1 en España con una evolución plana basada en el IPC, lo que nos posiciona en desventaja en la lucha por la adquisición de esos nuevos paquetes de trabajo.

Por nuestra parte **disentimos de esa opinión**, pues **nuestro crecimiento salarial ha ido ligado al incremento de la productividad**, y atender únicamente a la evolución de los salarios, sin tener en cuenta los demás factores, no puede expresar una comparación homogénea.

Por parte del responsable de RH en España se informa, para el área de **Defence & Space**, que se está trabajando en la resolución de los problemas técnicos del **A400M** y de la vital importancia que adquieren en ese contexto los trabajos de retrofit que se realizan en Getafe para ganar credibilidad frente a los clientes, aunque **no se expresa ningún cambio en la planificación** respecto a lo ya informado en junio. A la pregunta sobre el plan de recuperación del **A400M**, una vez se resuelva el problema de los motores, se responde que se ha aprobado un plan inferior al inicialmente previsto.

Respecto del **C295 (L&M)** se nos informa de la **bajada de producción a 16 aviones en 2016**, que se va a ver **reducida aún más en 2017**, ya que, aunque hay varias campañas abiertas (India, Canadá, Egipto), sólo contamos con 3 aviones vendidos. **Expresamos nuestro desacuerdo con esta decisión** y planteamos nuestras dudas acerca de que la situación de ventas de este avión no se haya visto afectada por los cambios habidos en el área comercial tras la creación de la nueva división. La Dirección no comparte esta opinión y alega que esta situación ya ha ocurrido anteriormente y tiene que ver con la propia singularidad del mercado en el que se desenvuelve nuestro avión.

Respecto a **Eurofighter** y **“Tanqueros”**, no se anuncian cambios. Del resto de actividades, como **Helicópteros**, no se suministra información, aunque en lo referente a **Espacio**, se afirma que en breve se va hacer el anuncio de la fusión con Airbus Defence & Space S.A.U. ante el Registro Mercantil y, tras el plazo de información pública, se culminará la misma entre el 1 y el 15 de octubre.

COMITÉ INTEREMPRESAS

Le recordamos a la Dirección que en las dos reuniones anteriores (abril y junio) la información suministrada sobre carga y capacidad estaba basada sobre datos no consolidados y que aún hoy no se nos ha confirmado la solidez de los mismos, por lo que, aunque sí **conocíamos que el A380 atravesaba dificultades, no deja de sorprendernos la dimensión del problema que hoy se nos anuncia.**

También es llamativo que la información que hoy se nos presenta respecto del programa A380 refleja previsiones hasta 2020, algo que no sucede en la información que se nos ha aportado en el resto de programas de la compañía, que tan sólo se refiere al año en curso. La principal ventaja del **Convenio Único** estriba en que **las dificultades en un área tienen muchas más posibilidades de resolverse si contamos con la visión global** del conjunto de la compañía, transfiriendo los excedentes a las áreas con mejores previsiones, en beneficio de la propia empresa y, sobre todo, de la estabilidad del empleo.

El IV Convenio recogía expresamente el compromiso de contar con el **Plan Industrial, compromiso** que se ha visto completamente **incumplido** hasta la fecha, y cuya realización debería darnos visibilidad sobre la verdadera situación a medio plazo de las diferentes áreas y programas de la compañía. Sería muy lamentable que por encontrarnos en el momento de la negociación del nuevo convenio, **la Dirección hubiera jugado con nosotros a “la gallinita ciega”** y nos hubiera mantenido a oscuras **para obtener ventaja en esta negociación**, ya que esta falta de visibilidad lo que **dificulta** notablemente son nuestras posibilidades y nuestro derecho a **proponer iniciativas** para anticiparnos a las dificultades y a plantear **alternativas para la resolución de los problemas.**

Afortunadamente, en una compañía como la nuestra las cargas no se improvisan y se conocen con bastante anticipación las actividades a planificar, por lo que es perfectamente posible que podamos conocer las diferentes previsiones con la antelación que hoy se nos ha expresado en el A380. Una de las principales reivindicaciones de la plataforma para el **V Convenio** presentada por los sindicatos insiste en la **necesidad de redacción del Plan Industrial** que anticipe las cargas de trabajo y **determine el volumen de empleo** necesario para acometerlas. En consecuencia, en la situación que se pone de manifiesto, si hay algo que debiera tener máxima prioridad para la Dirección es resolver la negociación colectiva. **Urge negociar el V Convenio y generar los instrumentos necesarios que compatibilicen la resolución de las dificultades con la seguridad y la estabilidad del empleo.** De otro modo, podría dar la sensación de que se hubiera estado especulando para hacernos llegar a esta situación en este justo momento y eso sería un tremendo error.

COMITÉ INTEREMPRESAS GRUPO AIRBUS