



# El ERE de los 1.600

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

13 de diciembre de 2012.

## Una visión sindical sobre una injusticia social.

El pasado 5 de noviembre se registró en la Dirección General de Trabajo **el primer despido colectivo pactado por razones económicas, técnicas y organizativas** entre los representantes del Grupo Aena y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y USO. **Las mismas personas que nos dijeron a los trabajadores que con el Acuerdo de Garantías de marzo de 2011 teníamos todos los puestos de trabajo asegurados, firman la aplicación directa de la reforma laboral** y, por ende, de las políticas que están llevando a este país, y en concreto al sector aeroportuario, al estado de emergencia social que sufrimos.

Las políticas económicas que gentuza como **Díaz Ferrán** llevan defendiendo en este país desde mucho antes de que comenzase la crisis -olas de despidos colectivos masivos, privatización de servicios públicos esenciales, aumento de la desigualdad social-, tienen su aplicación práctica en Aena por medio de este Expediente de Regulación de Empleo. **Al igual que el desmantelamiento de la sanidad y la educación pública, el proceso de privatización de Aena, en el cual se enmarca el ERE de los 1600, es un fraude total y absoluto al conjunto de la ciudadanía y de los trabajadores de Aena.** El ERE va a suponer una **reestructuración de las plantillas** en todos los centros, no única y exclusivamente en los ahora llamados aeropuertos de grupo III, **el aumento de la subcontratación y de las externalizaciones**, y, por tanto, **una pérdida de la calidad del servicio y de los niveles de seguridad operacional.**

En este contexto socio económico, como hemos dicho, de auténtica emergencia social, sorprende aún más **el papel jugado por un grupo reducido de personas en nombre de los sindicatos con mayor representación.** No sólo se han dejado conducir en un proceso de aplicación del plan de reducción de horarios operativos de 17 aeropuertos y dos helipuertos de una forma **lamentable**, a nuestro juicio, dejando pasar la oportunidad de convocar movilizaciones en pleno agosto **“porque se iban de vacaciones”**; sino que **con su actitud, han ocultado el proceso de negociación al conjunto de los trabajadores, y, posteriormente, han externalizado en una compañía de seguros su obligación de informar y dar la cara en la mayoría de los centros.** Y todo ello, sin olvidar que presentaron el ERE en las vísperas de una **convocatoria de huelga general**, debilitándola en nuestra empresa.

## **La política de comunicación del ERE.**

A través de varios **comunicados sin membrete y firma** la Dirección de Aena ha ido vendiendo la moto primero sobre la **“oportunidad”** que supone el ERE en el actual contexto económico, para pasar al contraataque con comunicados que había que leer entre líneas, que contienen **claras amenazas para que aquellos que teniendo más de 55 años no decidan voluntariamente presentarse al ERE.**

A los jefes les han dicho claramente que les van a cesar si continúan. No son los que más pierden, pues este acuerdo les permite “consolidar” parte del complemento de estructura. Es más, podría pensarse que son los beneficiados del ERE: se van con mejores condiciones que el resto y no tienen que torear con la privatización.

Al resto de curritos les han aplicado dos vertientes de la doctrina del shock: por una lado, les han dicho que les van a cambiar la jornada y que van a perder dinero si no presentan rápido el documento de adhesión. Por otro lado, las Direcciones de los centros de trabajo han llevado a cabo reuniones, a las que no han permitido que asista la representación laboral, para explicarles a su manera el ERE y lo más conveniente. Como quiera que los jefes suelen ser mayores de 55 años, han comenzado explicando que ellos son los primeros que son los primeros que abandonan el barco.

Con este afán de la Dirección de Aena por que se vayan cuanto antes y cuantos más trabajadores mejor, **se transmite una idea al resto de la organización de pesimismo y desánimo que para nada se corresponde con las potencialidades y la capacidad de una empresa pública pionera y muy rentable como la nuestra.**

Como último comentario a la política comunicativa a nivel interno, **resulta hilarante el uso de eufemismos para ocultar un despido colectivo en toda regla** entre la maraña de siglas del PSDV (posible Partido Socialista de Venezuela) o Plan Social de Desvinculación.

## **Pérdida del Know how.**

No sólo se plantea la salida de 1600 en Aena. **El ERE**, además de ser un fraude, **es un despropósito organizativo y laboral. El despido del personal con mayores conocimientos y experiencia va a traer consecuencias a nivel profesional, al descapitalizarse la empresa de su activo con mayor valor.** Llegará un momento no muy lejano en el que no podamos echar mano de la experiencia y conocimientos de quienes ahora son prescindibles. Auguramos que en un sector tan especializado como el nuestro surgirán problemas en el campo de vuelo, en los túneles, las radioayudas, emergencias aeronáuticas, que los que ahora quieren echar “voluntariamente” podrían ayudar a solucionar.

## **La solicitud de adhesión, el seguro colectivo y las dudas que surgen.**

Recomendamos:

- **No presentar la solicitud de adhesión al ERE hasta que todas las dudas**

queden resueltas. Las prisas las tiene la Dirección de Aena. No es una decisión baladí. Aseguraros de que está todo claro antes de firmar. El plazo es hasta el 31 de diciembre.

- **Tener muy claro lo que supone la externalización del compromiso de pago en modo de renta en una compañía de seguros. La relación ya no va a ser con Aena, sino con una aseguradora. Por eso es muy importante saber qué aseguradora se trata y conocer las condiciones de la licitación.** Ahora Begoña Gosálvez dice que Aena estará detrás “respondiendo”, pero la Directora de Recursos Humanos no estará en el cargo toda la vida y la experiencia en casos en los que ha habido problemas con la aseguradora han demostrado que donde dije digo, ahora digo Diego. En el BOE ha salido la licitación de la aseguradora por un importe de 165 millones de euros.

### **El futuro en Aena o fuera de ella.**

No podemos negar la situación económica y social del país. **Si las políticas del PP siguen empecinadas en el austericidio que está ahogando a la ciudadanía, va a ser muy difícil una salida social de la crisis.** Y la experiencia que existe en empresas públicas privatizadas como Telefónica e Iberia indican el camino a seguir por el neoliberalismo: **aplicación pura y dura de la reforma laboral, desregulación salvaje, despidos colectivos, modificaciones de las condiciones de trabajo, etc.** **Todo esto es igual de posible como que el seguro colectivo del ERE quiebre.** Como dicen los jefes, los tiempos que se avecinan son duros. Pero plantaremos cara.

Los trabajadores tenemos la experiencia para aprender de los errores. Tenemos la unidad que hace la fuerza. La valentía de mirar al futuro con valor. La dignidad de luchar por un mundo más justo. No nos vamos a quedar de manos cruzadas.

**Con miedo no se puede vivir, compañeros y compañeras. Si coincidís con nosotros, aquí estamos y estaremos. Seguiremos en esta empresa, trabajando y luchando por el mantenimiento de los puestos de trabajo, por una Aena pública y social.**

Sección Sindical Estatal CGT/Aena.

PS. Adjuntamos un vídeo de un despido de Telefónica durante la huelga de hambre de Barcelona. Explica muy bien los mecanismos y objetivos de la privatización. Gran similitud con al caso de Aena. Merece la pena (13:27).

[http://www.youtube.com/watch?feature=player\\_embedded&v=Z-6ZjlZ8c6M](http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=Z-6ZjlZ8c6M)