

# PLATAFORMA



2020

## CONVENIO COLECTIVO

## AIRBUS GROUP





\*\*\* El género de los sustantivos utilizado en este documento se referencia en el masculino, sin ninguna intención de excluir o parcelar el género femenino. Por tanto, cuando se habla de todos, se incluyen tanto a hombres como a mujeres. \*\*\*

## **ÍNDICE**

### **LÍNEAS PRINCIPALES DE NEGOCIACIÓN**

#### **ÁMBITO**

#### **ÁREAS DE TRABAJO**

#### **EMPLEO Y FORMACIÓN**

- ❖ CONTRATACIÓN
- ❖ MOVILIDAD FUNCIONAL
- ❖ INCREMENTO SALARIAL
- ❖ FORMACIÓN
- ❖ JUBILACIÓN

#### **TIEMPO DE TRABAJO**

- ❖ PLUSES DE TRABAJO
- ❖ SUBCONTRATACIÓN
- ❖ ABSENTISMO/PRESENTISMO
- ❖ CALENDARIO/JORNADA DE TRABAJO
- ❖ NUEVAS TECNOLOGÍAS

#### **POLÍTICA RETRIBUTIVA**

- ❖ CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- ❖ POLÍTICA RETRIBUTIVA

#### **TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS**

- ❖ NORMATIVA DE VIAJES
- ❖ MOVILIDAD GEOGRÁFICA

#### **CONCILIACIÓN**

#### **ASUNTOS SOCIALES**

- ❖ TRANSPORTE Y MOVILIDAD
- ❖ ASISTENCIA SOCIAL
- ❖ LICENCIAS Y PERMISOS
- ❖ RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

#### **SALUD LABORAL**

- ❖ SERVICIOS MÉDICOS
- ❖ RECOLOCACIONES



## LÍNEAS PRINCIPALES DE NEGOCIACIÓN

Las Asambleas que hemos realizado en CGT en todos los centros, ha aprobado para la negociación y firma del 6º Convenio Colectivo Interempresas de Airbus Group, **OCHO** puntos que consideramos esenciales para definir un buen Convenio:

- 👁 **1. SUBIDA SALARIAL:**  
Desligar la subida salarial de la productividad y garantizar el incremento de poder adquisitivo.
- 👁 **2. EMPLEO**  
Transparencia y licitación pública de los procesos de selección de personal, conociendo previamente todos los representantes sindicales y personas empleadas, los requisitos y política de contratación empresarial. Eliminación de ETT's en nuestras empresas.
- 👁 **3. REFORMA LABORAL**  
Inaplicación del artículo 52 E.T. sobre la plantilla afectada por el Convenio.
- 👁 **4. POLÍTICA SALARIAL**  
Eliminación de R.S.I y reparto lineal de ese presupuesto.  
Garantizar el 105% para todos en el pago del variable.
- 👁 **5. SUBCONTRATACIÓN**  
Apuesta por un modelo que ponga en valor el empleo en Airbus y no basado en la subcontratación como forma de precarización y reducción de derechos. No rotundo a la subcontratación in situ. Garantía de subrogación para todos los trabajadores de las subcontratas en Airbus Group.
- 👁 **6. ELIMINACIÓN DE LA DOBLE ESCALA SALARIAL**  
Eliminación de la doble escala salarial de ingreso y en los diferentes grupos profesionales.
- 👁 **7. CONVENIO ÚNICO INTEREMPRESAS**  
Un único Convenio con las mismas condiciones laborales para todos los centros.
- 👁 **8. CONCILIACIÓN LABORAL**  
Conciliación como derecho preferente de los trabajadores.



## ÁMBITO

- **Territorial y Personal**
  - Convenio Único Interempresas.
- **Temporal (2 años)**
  - De 2020 a 2021
- **Comisión Paritaria de Vigilancia de Convenio.**
  - Formada por un miembro de cada una de las organizaciones sindicales presentes en el Comité Interempresas.

## EMPLEO Y FORMACIÓN

### ➤ **CONTRATACIÓN**

- Mantenimiento de la plantilla en la empresa y en los centros de trabajo a 31/12/2015.
- Concertar acuerdos con las instituciones educativas, para que en los Institutos de Ciclo Formativo públicos impartan módulos profesionales de enseñanza dual reglada aeronáutica.
- Eliminar ETT's como modelo de contratación actual y futuro.
- Eliminar la bolsa de empleo.
- Acabar con el enchufismo y dotarnos de procesos de selección con garantías y transparencia para las nuevas incorporaciones.
- Temporalidad en los contratos limitada a 2 años con garantía de indefinido.
- Contratación preferente de becarios y alumnos que hayan realizado sus prácticas en la compañía y/o personas que hayan trabajado en las empresas con anterioridad, tanto técnicos como de taller.
- Reconocimiento de titulaciones profesionales de la plantilla actual, previo a la cobertura, de contrataciones con personal externo.
- Inclusión laboral real, con contratación, de personas con discapacidad en las empresas, sin necesidad de acudir a figuras legales que camuflan esa falta de contratación.

### ➤ **MOVILIDAD FUNCIONAL**

- Toda movilidad funcional, deberá tener carácter de voluntariedad.
- Tanto para movilidad horizontal y vertical, deberá de contar con el acuerdo previo del Comité de Empresa del centro.

### ➤ **INCREMENTO SALARIAL**

- La subida salarial será del I.P.C. + 3 puntos de todos los conceptos salariales.
- Misma cuantía de la paga de beneficios para todos los empleados de las empresas del grupo.



➤ **FORMACIÓN**

- Dotación individualizada de partida presupuestaria para formación fuera de catálogo, a petición del empleado.
- Formación continua con igualdad de oportunidades durante la vida laboral del trabajador, de manera voluntaria.
- Toda la formación necesaria, será obligatoriamente dentro de jornada.
- Potenciar y difundir los permisos individuales de formación (P.I.F).
- Reconocer la asistencia a cursos de formación como tiempo efectivo de trabajo.

➤ **JUBILACIÓN**

- Mantenimiento del contrato relevo (C.R.) para todos los trabajadores. Asumiendo el coste íntegro la empresa.
- Jubilación a los 55 años y 35 años cotizados con el 100% del salario.
- EL CR no supondrá amortización de ningún puesto de trabajo.
- El Premio de Jubilación debe ser abonado al reconocimiento del CR por el INSS o cuando, en su caso, se jubile voluntariamente el trabajador.
- Aplicación de los coeficientes reductores por riesgos laborales a efectos de jubilación, de acuerdo con los RD 1559/1986 y RD 1698/2011.

## **TIEMPO DE TRABAJO**

- 4 -

➤ **PLUSES DE TRABAJO**

- Abono de los pluses de turno y nocturnidad al cual esté adscrito el trabajador, en la nómina del mes de vacaciones.
- Recuperar el plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos; y su abono consolidado una vez reconocido.
- Recuperar el plus de solape de turnos.
- Incrementar el valor económico de todos los pluses de turno.

➤ **SUBCONTRATACIÓN**

- Apuesta por un modelo que ponga en valor el empleo en Airbus y no basado en la subcontratación como forma de precarización y reducción de derecho.
- Eliminar la subcontratación in situ, reconvirtiendo a los trabajadores en plantilla propia.
- Garantía de subrogación para todos los trabajadores de las subcontratas en Airbus Group.
- Reducir la subcontratación, estableciendo porcentajes máximos y definiendo los criterios para las actividades subcontratables, en consonancia con el mantenimiento de nuestras capacidades productivas de plantilla y de centros.
- Establecer mecanismos de control sindical de las condiciones de trabajo de las empresas subcontratadas internas y externas.
- Proveer de herramientas éticas eficaces que eviten la corrupción y la precariedad en los procesos de subcontratación.



➤ **ABSENTISMO/PRESENTISMO**

- Inaplicación del artículo 52 E.T. sobre la plantilla afectada por el Convenio.
- Eliminación del baremo de absentismo en la retribución salarial, en supuestos de incapacidad temporal (I.T.) para abono del complemento de enfermedad.
- Erradicación del presentismo. Los saldos no consumidos de las bolsas a 31 de diciembre, formarán parte de una bolsa de horas, aplicada a las personas con necesidades de conciliación.

➤ **CALENDARIO/JORNADA DE TRABAJO**

- 32 horas semanales.
- Universalizar la flexibilidad horaria a toda la plantilla en los mismos periodos y disfrute  $\pm$  90 min.
- Eliminación de la bolsa flexible y las horas extraordinarias.
- La elección de turno será voluntaria para los mayores de 50 años.
- Imposibilidad de vender los días de libre disposición del calendario, posibilidad de fraccionar el disfrute hora a hora.
- Protocolo de teletrabajo, será un derecho del trabajador con una antigüedad en la empresa de más de 2 años, cumpliendo los requisitos de seguridad, salud laboral y regulación del horario.
- Vacaciones: Mínimo dos semanas flexibles a elección del trabajador.

➤ **NUEVAS TECNOLOGÍAS**

- El avance en la utilización de robots y de nuevas tecnologías en nuestro sector están a la orden del día. Es por esto, que no podemos permitir que estas nuevas tecnologías solo sean utilizadas por las empresas para destruir puestos de trabajo, sino que éstas, tienen que servir para facilitarnos el trabajo y eliminar los puestos más penosos.
- Reivindicamos la reducción de los ritmos de trabajo, buscando sistemas de ritmos más humanos y que miren más por las personas en lugar de por la producción; de igual modo la reducción conseguida por la implantación que estas tecnologías supondrán, se aplicará a una reducción de la jornada de trabajo, sin pérdida de salario.

## **POLÍTICA RETRIBUTIVA**

➤ **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- Reclasificación a GP4 de los GP3 con titulación técnica específica (F.P. o módulos análogos) y/o exámenes de certificación periódicos, Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (T.M.A), Técnicos de Laboratorios y Ensayos no Destructivos, Metrología.
- Unificación de nivel en GP de taller para eliminar la actual dispersión, igualando los salarios de este colectivo.
- Recuperar la categoría del Jefe de Equipo, por concurso-oposición y eliminación de los team leader.
- Valoración objetiva del puesto de trabajo, para encuadramiento posterior, con disponibilidad de acceso y control de esta valoración por el trabajador.



➤ **POLÍTICA RETRIBUTIVA**

- Implantación de la 3ª paga extraordinaria.
- Recuperar el plus de antigüedad por trienios, y su abono en las 12 pagas ordinarias y en las 3 extraordinarias.
- Eliminación de la RSI, reparto lineal de la bolsa para la revisión salarial (Ej. subida lineal del 1,35 % como se da a los delegados sindicales técnicos-liberados).
- Garantizar el 105% para todos en el pago del variable.
- Eliminación de la doble escala salarial de ingreso y en los diferentes grupos profesionales.
- Establecimiento de plazos para la convergencia salarial con el resto de países pertenecientes al grupo.
- Actualización salarial/encuadramiento automático al producirse un cambio de puesto de trabajo a niveles superiores.
- Eliminación de las barreras en el salario de acceso entre titulados medios y superiores debido a las nuevas titulaciones, reconocimiento para su asimilación a titulaciones superiores.
- Establecimiento de un procedimiento transparente, claro y eficaz de reclamaciones, en todos los grupos profesionales.

## **TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS**

➤ **MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

- Crear protocolo de traslados en base a criterios de conciliación familiar.
- Quedarán exentos de cualquier traslado o movilidad geográfica los empleados mayores de 50 años, excepto voluntariedad del propio trabajador.
- Posibilitar la permuta entre trabajadores, atendiendo a la titulación y grupo profesional.
- Proponemos un crédito horario de 40 horas de libre disposición para la adaptación a la nueva situación generada por un traslado geográfico.
- Establecer un protocolo de movilidad (cesión) que garantice los criterios de voluntariedad y conciliación familiar.

➤ **NORMATIVA DE VIAJES**

- Redefinir la PG-122, ampliándola hasta 1 año, cerrando para siempre los pactos individuales.
- Los viajes siempre en horario laboral. Excepcionalmente y cuando no sea posible, computar todas las horas utilizadas como jornada de trabajo además de compensarlas automáticamente como tiempo libre elección.
- El pago y reserva del viaje (desplazamiento y alojamiento) se realizará anticipado y a cargo de la empresa y nunca a cargo de dinero adelantado por el trabajador.



## CONCILIACIÓN

- Proponer la creación de la figura del gestor de conciliación en cada centro y definir sus competencias.
- La elección de turno del trabajo será en función de la conciliación de la vida familiar, social y de salud para todos los colectivos.
- Aumentar la flexibilidad horaria  $\pm$  150 min a las situaciones de personas con menores a cargo, personas dependientes, así como con guarda legal hasta los 16 años, independientemente del colectivo al que pertenezcan.
- Permiso retribuido de un año para progenitores con hijos menores de 12 años con una discapacidad superior al 33%.
- Para las excedencias voluntarias (según art. 46.2 E.T.) reducir el tiempo mínimo de 4 meses a 2 meses, con reserva de puesto de trabajo.
- Permisos retribuidos para poder asistir a reuniones o tutorías de hijos en edad escolar.
- Concreción horaria (art. 34.8 E.T.), como derecho preferencial del trabajador frente a la empresa.
- Tiempo necesario para acompañar al médico con hijos menores de edad y personas mayores hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad equiparable al tiempo de permiso para especialista.
- Mini-excedencias voluntarias (care for life) retribuidas con reserva de puesto de trabajo, por período menor de 1 año.
- El personal de centros de producción, no asociado directamente a los procesos productivos de las áreas de administración, ingeniería, compras y relaciones laborales, tendrá libre elección para su jornada laboral (continua o partida).

- 7 -

## ASUNTOS SOCIALES

### ➤ TRANSPORTE Y MOVILIDAD

- Mejora de infraestructuras e incremento de dotaciones para el sistema de rutas, acortándolas en tiempo y disminuyendo el desplazamiento entre la vivienda y la parada más cercana.
- Homogeneización de los criterios de asignación de rutas y ayuda al transporte.
- Facilitar el uso del transporte colectivo al personal de las empresas subcontratadas.
- Potenciar y fijar plazos para conseguir un transporte colectivo y vehículos industriales respetuosos con el medio ambiente.
- Adecuación y potenciación de acceso a los centros de trabajo para peatones, ciclistas, patinadores, etc.... en coordinación con las administraciones públicas.
- Ayudas económicas para incentivar el uso del transporte sostenible.
- Eliminación de los vehículos particulares dentro de los centros de trabajo.
- Implantación de un sistema de movilidad en bicicleta dentro de las factorías para empleados y subcontratados.



### ➤ ASISTENCIA SOCIAL

- Aumento económico de la bolsa de préstamos adaptándola a la realidad actual, flexibilizando la forma de devolución.
- Aumento económico de la bolsa de becas y ayudas al estudio, reparto lineal para todos los trabajadores que lo soliciten y gestión del presupuesto excedente si lo hubiera.
- Otras ayudas:
  - Habilitar líneas de ayuda para familiares en situación en desempleo.
  - Gastos por cuidados necesarios para familiares de trabajadores en situación de dependencia y que sufran alguna enfermedad grave o discapacidad física o psíquica. Abono del 50% de los gastos y con un máximo de 6.000 € anuales, sin límite de edad.
  - Creación de un protocolo contra la violencia machista que incluya medidas laborales de apoyo a las víctimas.
  - Auditoria, gestión y control sindical del dinero entregado por las empresas de vending, debido al consumo realizado por los trabajadores.
  - Creación de centros de día y casas tuteladas para mayores o personas dependientes; ante la insuficiencia de este servicio que debería ser público y social.
  - Creación de un protocolo para evitar riesgos psicosociales.
  - Creación de un protocolo de integración al colectivo LGTBI.

### ➤ LICENCIAS Y PERMISOS

- Establecimiento de criterios claros y acordados para la justificación de las licencias y permisos. Declaración jurada como criterio de justificación de la ausencia por el trabajador.
- Tres (3) días laborables de licencia, en caso de infortunios familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad y cinco (5) días si es fuera de la provincia.
- Cambiar el término “intervención quirúrgica menor e ingresos de urgencia en centro sanitario”, por intervención quirúrgica sin hospitalización y asistencia por un servicio de urgencias sanitario.
- Ampliación a dos (2) días del permiso por cambio de domicilio.
- Definición y ampliación de los supuestos que tengan la consideración de deber inexcusable de carácter público o personal.
- El tiempo diario de permisos para asistencia médica o acompañamiento a familiares de primer grado, será el necesario.
- Cinco días (5) anuales para cuidado, en caso de enfermedad de hijos menores de edad, como ya sucede en Airbus (Francia).
- Dos días (2) en caso de nulidad, separación o divorcio.
- Excedencia retribuida de 15 días para viajes, trámites y/o desplazamientos para adopciones y acogimientos internacionales.
- Los días de libre disposición se pueden disfrutar y fraccionar en horas independientes (ejemplo: 4 días = 32 horas)



### ➤ RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

- Conseguir el distintivo de igualdad “RED DIE” en el ámbito de las empresas del grupo en España.
- Creación del Comité Paritario de Responsabilidad Social Corporativa (R.S.C.).
- Elaboración, aprobación y seguimiento sindical de los procesos de ética y cumplimiento.
- Creación de un protocolo de desconexión digital.
- En supuestos de la calificación del despido de un trabajador como improcedente, la opción de readmisión será derecho del trabajador, tanto en las empresas del grupo Airbus, como en las empresas subcontratistas.
- Creación de un sistema de ventanilla única, para el registro de documentos de los trabajadores donde se canalicen y se dé respuesta a cualquier reclamación, queja o consulta.
- Publicación de todas las actas de los comités y comisiones de trabajo en un portal público (HUB).
- Prohibición de la venta de material militar a países que no cumplan con el respeto a los derechos humanos.
- Establecer un plan de transición de la industria militar hacia la industria civil.

## **SALUD LABORAL**

### ➤ SERVICIOS MÉDICOS

- Optimización y modernización de los Servicios Médicos de Empresa, añadiendo las especialidades más demandadas por los trabajos realizados: Médico rehabilitador y Oftalmólogo.
- Creación del servicio de fisioterapia y gratuidad del mismo para todo el personal, sustituyendo el actual servicio de masajista.
- Reforzar de medios tanto materiales como humanos en los departamentos de Higiene, Ergonomía y Psicosociología.
- Concierto empresarial con gimnasios, para fomentar la salud física de nuestros trabajadores.
- Obligación de entrega al trabajador de un justificante por el servicio médico, que refleje el motivo de cada asistencia realizada.
- Medicina asistencial durante toda la jornada laboral, en los diferentes turnos de trabajo, con especialistas en Medicina del trabajo en todos los centros.
- Instalación de desfibriladores en todas las áreas de trabajo.
- Ambulancias en todos los centros de trabajo.



➤ **RECOLOCACIONES**

- Usar una lógica adecuada de recolocaciones teniendo en cuenta las características psicofísicas de los trabajadores.
- Consideración de Trabajador Especialmente Sensible para los trabajadores mayores de 50 años.
- Recolocación por discapacidad sobrevenida, física o psíquica.
- Creación por razones de salud, de catálogos de puestos específicos para recolocaciones.

➤ **MEDIOAMBIENTE**

- Creación de la comisión paritaria de medio ambiente a nivel local en todos los centros.
- Mejora de la gestión y disminución de la huella de CO2.
- Apostar por las tecnologías limpias y sostenibles.
- Potenciar la reducción, reutilización y reciclado de todo tipo de materiales.
- Sustitución de sustancias tóxicas y peligrosas, especialmente las cancerígenas y los mutágenos, respetuosos tanto para la salud como el medioambiente.
- Sustitución de los envases y protectores plásticos, por materiales biodegradables.
- Estudio y control sobre la exposición a ondas electromagnéticas, en las áreas de trabajo.