

PLATAFORMA UNITARIA V CONVENIO

COLECTIVO INTEREMPRESAS

CCOO – ATP – UGT – SIPA

ÁMBITO PERSONAL/TERRITORIAL

- Mantenimiento del carácter interempresas del Convenio Colectivo.
- Airbus Operations, Airbus Defence & Space, Airbus Helicopters, EADS-CASA-Espacio.
- Aquellas UTE formadas por empresas en las que sea de aplicación el V Convenio.
- Analizar:
 - Inclusión de las empresas mayoritariamente participadas por Airbus.
 - Inclusión del personal perteneciente a Banda IV.
- Se valorará la inclusión en Convenio de los acuerdos que en adelante se establezcan por el Comité de Empresa Europeo de conformidad con la legislación vigente.

ÁMBITO TEMPORAL

- Cuatro años: 1/1/2016 a 31/12/2019.

EMPLEO / CONTRATACIÓN

Elaboración de un Plan Industrial que ligue empleo a cargas de trabajo y garantice:

- Mantenimiento de los centros de trabajo.
- Estabilidad en la plantilla y ETT a 31/12/2015 a través de las actividades, programas y cargas de trabajo con alto valor añadido.
- Creación de empleo vinculada al crecimiento de los programas.
- Cierre del IV Plan de Empleo de manera positiva, en un plazo de 6 meses desde la firma del V Plan de Empleo. Renovación y Actualización.
- Redacción V Plan de Empleo, con incorporación de acuerdos en desarrollo y otros nuevos:
 - Bolsa de Empleo.
 - Garantizar la prioridad a la hora de acceder a una contratación estable de otro perfil o familia cuando esta no vaya a ser cubierta por ninguna otra persona de la bolsa, siempre y cuando sea factible con un proceso de formación básico.
 - Regulación de la contratación a través de empresas de trabajo temporal (ETT).
 - Redacción de un Plan de Consolidación de Empleo, para asegurar la continuidad en la empresa de las personas con contratos temporales.
 - Mantenimiento de Comisiones de Empleo, tanto central, como locales.

- Consolidar y potenciar el Contrato de Relevo como instrumento básico para la consolidación de empleo y rejuvenecimiento de plantilla, manteniendo de forma homogénea las condiciones durante toda la vigencia del Convenio.
 - Uso y mejora de las herramientas de Convenio. Incentivo del Contrato de Relevo, como mecanismo de creación y consolidación del empleo:
 - Anticipación de jornadas correspondientes al 15%.
 - Artículo 12: mejora del coeficiente del 1,75 para los adscritos a la jubilación parcial; ampliación del plazo de inscripción.
 - Concesión de permisos retribuidos como incentivo al Contrato de Relevo.
 - Análisis y adecuación del tope del Contrato de Relevo.
- Transparencia en la incorporación a la empresa. Participación sindical en la cobertura de vacantes y en los procesos de selección.
- Información sobre becarios/as en las comisiones de empleo.
- Promover y fomentar la contratación de personas con discapacidad y otros colectivos infrarrepresentados, apoyando la formación previa a la contratación.
- Garantizar la cobertura de ausencias de larga duración mediante contratos de interinidad, consolidando el tiempo de trabajado a todos los efectos.
- Reducción del tiempo de temporalidad para su conversión a indefinido.

SALARIO

- Revisión del procedimiento para el cálculo de la evolución salarial, asegurando la mejora del poder adquisitivo. Valoración de otros parámetros a tener en cuenta para el procedimiento de incremento salarial: beneficios, entregas, etc.
- Mejora del salario de ingreso para todos los colectivos, aumentando su cuantía o disminuyendo su periodo de aplicación.
- Garantía del 100% del salario en caso de enfermedad para todos los colectivos.
- Revisión y mejora de pluses.

SUBCONTRATACIÓN

- Elaboración de un código ético para las empresas subcontratistas incluyendo en Convenio cláusulas que permitan la regulación y reducción de los distintos modelos de subcontratación, así como la intervención de nuestro Convenio respecto a dichos modelos.
- Derecho de información de las auditorías externas.
- Abordar la subcontratación en el contexto del Plan Industrial, analizando su impacto en el empleo, con especial atención a la subcontratación “in situ”.

JORNADA – CONCILIACIÓN

- Reducción de jornada, con tendencia a las 35 horas semanales.
- Consolidación de las actuales jornadas de trabajo y turnos.
- Regulación de horas extraordinarias y bolsa flexible para el personal perteneciente a los grupos profesionales GP5 y GP6.
- Protocolo de traslados y movilidad entre centros.
- Vacaciones: aumentar el número de semanas flexibles.
- Ampliación de la flexibilidad horaria sin discriminación de ningún colectivo y teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo.
- Excedencias, permisos sin sueldo y reducción de jornada no retribuida: ampliación de periodos y casuísticas con garantía del puesto de trabajo.
- Promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar mediante la asignación de turnos y horarios que la faciliten, así como introducir el concepto de cuenta flexible “Care For Life”.
- Inclusión de un capítulo de conciliación en el texto del Convenio.
- Bolsa flexible para todos los colectivos:
 - Igualar el valor de las horas semanales con las de fines de semana como percepción económica o con mayor disfrute en tiempo.
 - Mejorar la redacción del texto en relación a los derechos de información del Comité de Empresa.
 - Habilitar que el trabajador o trabajadora pueda solicitar en la herramienta informática el disfrute de tiempo por cancelación de saldos positivos.
- Inclusión en Convenio de la regulación del teletrabajo.
- Creación de la figura de Gestión de la Conciliación tanto a nivel interempresas como en cada centro de trabajo.
- Racionalización horarios: cumplimiento de jornada técnicos y mandos.
 - Fijar mecanismos para limitar taxativamente el tiempo de trabajo máximo anual. Transparencia mensual con la representación social del tiempo real de presencia en el centro de trabajo.
 - Desarrollar y potenciar el Contador de Técnicos y Mandos, buscando alternativas a las horas de exceso a final de año, tales como traslado de saldo existente a final de año a la bolsa de horas para el periodo inmediatamente anterior a la jubilación.
- Licencias y Permisos:
 - Inclusión en el texto del Convenio de todos los avances habidos en esta materia e incorporación de nuevas reivindicaciones.
 - Definir un protocolo claro de utilización de las licencias y permisos de Convenio.
- Posibilidad de convertir, de forma voluntaria, los días de libre disposición en horas de recuperación.
- Regular las situaciones de disponibilidad fuera del horario de trabajo.
- Introducción del concepto “time saving account” (gestión del tiempo acumulado).
- Habilitar que el trabajador o trabajadora pueda solicitar en la herramienta informática si los permisos se disfrutaban con o sin comida, cuando su jornada lo contemple.

IGUALDAD

- Revisión y actualización del Plan de Igualdad. Avances en el tratamiento de la diversidad.
- Escuelas infantiles:
 - Recoger en Convenio la existencia de escuelas infantiles.
 - Dotar a Albacete de una escuela infantil, al igual que existe en el resto de centros.
 - Redimensionar las escuelas infantiles.
 - Mejor adecuación y flexibilidad en los horarios de atención de las escuelas infantiles.
 - Homogeneizar en todas las factorías los estímulos para la utilización de las escuelas infantiles.
- Retomar el objetivo Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (RED DIE).
- Establecer cuotas mínimas de contratación por sexos.
- Introducir compromisos expresos contra la discriminación LGTB.
- Creación de un protocolo de atención a las víctimas de violencia de género.
- Crear un protocolo que favorezca la implantación de políticas de desarrollo para el personal en el final de su carrera profesional.

SOCIAL

- Dotar de más cuantía en líneas generales a todas las ayudas al personal.
- Definir el protocolo de actuación para cuando se alcanza el fin de la vida laboral.
- Revisar los importes del Seguro de Vida.
- Mejorar la aportación de la empresa al Plan de Pensiones.
- Dotar de comedores a todos los centros de trabajo, con la dimensión adecuada.
- Creación de Grupos de Empresa propios en todos los centros.
- Analizar incentivos no monetarios en la Comisión Central de Participación y Compromiso.
- Adaptación a las ventajas fiscales que regule la ley en cada momento.
- Extensión de la ayuda a la enseñanza de 0 a 3 años.
- Retribución flexible: ampliación a todos los conceptos que regule la ley en cada momento.
- Reconocimiento de la antigüedad.

PROMOCIÓN - INTEGRACIÓN DE COLECTIVOS

- Homogeneizar la Política Salarial de Técnicos y Mandos y la Política Salarial de GP1-GP3.
- Análisis de la implantación de la Política Salarial de GP1-GP3 y de Técnicos y Mandos, con el fin de adaptar aquellos aspectos que se considere oportuno modificar, suprimir o implementar, entre otros:
 - Eliminar subjetividades en la puntuación del manager, dotándola de elementos auditables, medibles, transparentes y objetivos.
 - Criterios de rotación de la RSI.
 - Herramientas de transparencia en la aplicación de los cambios de nivel, subnivel y en el acceso a las pruebas de cambio de nivel.
 - Revisión y aumento del presupuesto de RSI. Revisión del porcentaje de personas promocionables.

- Análisis de los procedimientos de cambio de nivel.
- Mejora en el establecimiento, seguimiento y valoración de objetivos.
- Desarrollo de itinerario profesional creando subniveles dentro del nivel 5 orientados al reconocimiento de capacitación, formación o titulación aplicable al puesto de trabajo.
- Desarrollo de la carrera profesional del personal no titulado GP4.
- Establecer un procedimiento de acceso a GP4 (acceso a banda VI).
- Incrementar los recursos económicos asignados.
- Revisión del porcentaje de salario variable con tendencia a la homogeneización de colectivos.
- Análisis de la aplicación de la política salarial en Banda V.1 (niveles 12 y 13), con el fin de homogeneizar con el resto.
- Desarrollo del catálogo de puestos de técnicos y mandos, dotándolo de mayor concreción.
- Adaptación de la normativa a las nuevas titulaciones académicas.
- Aplicar anualmente el incremento general de Convenio a los importes que se abonan en los cambios de nivel.
- Protección jurídica frente a la responsabilidad civil derivada de la actividad profesional de quienes prestan su licencia o las titulaciones que procedan para el desempeño de sus funciones. Regulación de su itinerario profesional específico.
- Definir un procedimiento voluntario, a petición del trabajador o trabajadora, para establecer planes de mejora.
- Definir un protocolo de solicitud de reconocimiento de títulos oficiales relacionados con la actividad de la empresa.

FORMACIÓN

- Regulación de la realización de prácticas en la empresa.
- Desarrollo de carreras profesionales identificando claramente la formación y experiencia necesaria para avanzar en las mismas, incluyendo personal de nuevo ingreso y adaptaciones a un nuevo puesto.
- Mejora de los Planes de Formación.
- Establecimiento de protocolo de homologación de especialidades aeronáuticas con participación y control sindical.
- Modificar la redacción del artículo del convenio sobre participación sindical, adaptándolo a los cambios en la ley y a la realidad de la empresa.
- Permisos Individuales de Formación (PIF).
- Especificar claramente en el articulado del Convenio qué formación debe llevarse a cabo obligatoriamente dentro de jornada.
- Garantizar taxativamente que no son discriminadas las personas que por motivos de conciliación personal o familiar no pueden realizar la formación que se lleva a cabo fuera de jornada.
- Analizar la introducción de la figura del aprendizaje dentro de las factorías españolas.
- Regular la figura de los tutores y tutoras de formación.
- Análisis de la extensión de becas a otras titulaciones.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Mantenimiento y mejora del Servicio de Prevención Mancomunado. Inclusión de Airbus Helicopters.
- Incorporación de más técnicos de prevención.
- Utilización del método ISTAS 21 para la valoración de riesgos psicosociales.
- Mantenimiento del Acuerdo de Incapacidades y su inclusión en Convenio.
- Dotar a cada centro de trabajo de fisioterapeuta a tiempo completo. Mejorar el tratamiento de las lesiones músculo-esqueléticas.
- Cambiar el actual modelo de absentismo por el absentismo armonizado (europeo).
- Servicio de lavandería de ropa de trabajo.
- Revisión del protocolo de prevención frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Homogeneizar la dotación de EPI, incluida la ropa de trabajo.
- Establecer un procedimiento de actuación que garantice y agilice la adaptación y los cambios de puestos de trabajo por motivos médicos.
- Estudiar la extensión de buenas prácticas en materia de absentismo para su posible implantación en todos los centros, a través de comisiones locales.
- Avanzar en la línea de minimizar las horas de trabajo en turno de noche por su repercusión negativa sobre la salud.
- Establecimiento de menús adaptados al personal con intolerancias alimentarias.
- Regulación de auditorías dietéticas.
- Cursos de primeros auxilios dirigidos a toda la plantilla.

MEDIO AMBIENTE

- Consolidación de la comisión o comité central de medio ambiente.
- Regulación de una política medioambiental sostenible y su desarrollo con participación sindical. Integración de EN/ISO 14001 como sistema de gestión de EMAS.
- Centro de Gestión de Competencias de Medioambiente: transparencia con la representación social en relación a recursos y competencias.
- Formación específica para delegadas y delegados con responsabilidad en materias medioambientales.

VIAJES

- Fomentar y promover el uso de videoconferencias para evitar desplazamientos que vayan en detrimento de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Consideración del tiempo de viaje como tiempo de trabajo, o búsqueda de compensaciones alternativas.
- Incluir en la normativa los viajes que se realizan fuera de horario de trabajo.
- Revisión de los forfaits para viajes en el extranjero.
- Implantar el beneficio voluntario de cuantas ventajas fiscales permita la ley.
- Los viajes y desplazamientos del personal afectado por este Convenio se registrarán por lo establecido en la norma PG de viajes.
- Garantizar que la utilización de la tarjeta corporativa o cuenta bancaria empleadas para viajes corporativos no origine costes para la persona que viaja.

TRANSPORTE COLECTIVO Y MOVILIDAD

- Compromiso explícito con las formas de transporte sostenible.
- Fomento de formas compartidas de transporte (autobús, coche compartido, lanzaderas...).
- Incentivar el uso de la bicicleta. Compromiso para el desarrollo de infraestructuras que faciliten su uso, tanto en las factorías como en el plano de colaboración con las administraciones públicas.
- Actualizar la normativa de gestión del transporte colectivo: solicitud de paradas, nuevos recorridos, horarios, etc.
- Facilitar la utilización del transporte colectivo por el personal subcontratado, personas becadas y alumnado en prácticas, así como su implantación para el personal a jornada partida en los centros donde actualmente no existe.
- Disponibilidad de una flota de vehículos para fines laborales.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Actualizar los documentos relativos a la organización del trabajo para orientarlos hacia las nuevas filosofías de sistemas de producción estándar.
- Aumentar el nivel de participación y control de la representación sindical en la organización del trabajo.

GARANTIAS SINDICALES

- Ampliación y reparto global de las actuales Garantías Sindicales.
- Actualizar los criterios de utilización de las garantías adicionales a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
- Nueva redacción de la regulación del Comité Interempresas, con mayor adecuación en su composición a la proporcionalidad de los resultados
 - Delegados obtenidos en cómputo global.
 - Eliminar circunscripciones. Distribución global, no por empresas.
- Creación del Comité Nacional del Grupo Airbus en España, incorporando la representación sindical de las empresas participadas no amparadas por nuestro convenio.
- Elecciones sindicales:
 - Realización de censos electorales según el criterio de centro de pertenencia.
 - Recoger en Convenio el colegio electoral único.
- Acceso y utilización de las plataformas y herramientas informáticas.
- Interlocución y procedimientos específicos para requerimientos de viajes, desplazamientos, informática, administración y otros.

OTROS

- En aquellos aspectos en los que sea legalmente posible, asegurar que las personas contratadas a través de ETT disfruten de las mismas condiciones que la plantilla.
- Establecimiento de un Sistema de Arbitraje para resolución de conflictos.
- Incorporar al texto del Convenio todos aquellos acuerdos relevantes alcanzados en las Comisiones de Trabajo.
- Seguir recogiendo en las disposiciones transitorias aquellos temas que no sean desarrollados en este Convenio.

- Dotar de correo electrónico a todo el personal de Airbus.
- Abordar durante la vigencia del V Convenio las posibles condiciones de adelanto de la jubilación a futuro.
- Incorporar los temas relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa que puedan ser de aplicación.

