



**S**indicato **I**ndependiente de **P**rofesionales **A**eronáuticos

**PLATAFORMA**  
**V CONVENIO COLECTIVO INTEREMPRESAS**

---

# Principales propuestas

- **Área social:**
  - **Conciliación laboral y familiar.** Mayor flexibilidad y regulación de prolongaciones, ampliación de permisos, teletrabajo, apoyo a las familias.
  - **Seguridad y Salud laboral.** Mejorar las condiciones laborales, actuación contra el acoso laboral, protocolo de recuperación, control de subcontratas.
  - **Transportes y otros servicios.** Adecuación del nivel de calidad, gestión de la movilidad al trabajo (aparcamientos, coche compartido, bicicleta, transporte colectivo).
- **Desarrollo Profesional:**
  - **Política salarial.** Presupuestos necesarios, desarrollo de las actuales Políticas Salariales y cuestiones pendientes con el objetivo de unificarlas, adaptando a todas las profesiones y desarrollando el catálogo de puestos. Defender la correcta aplicación de la normativa, denunciando los casos de mal funcionamiento y fomentando la transparencia de la información.
  - **Carrera y movilidad.** Evolución correcta y adecuada, tanto para la carrera técnica como de gestión. Itinerarios profesionales. Integrar conceptos de Formación, Movilidad (operacional y funcional) y Compensación.
  - **Formación.** Plan de formación personalizado adecuada al puesto de trabajo.
- **Visión industrial y empleo:**
  - **Visión industrial.** El fortalecimiento de la posición española en el Grupo Airbus al nivel del resto de naciones: influencia, liderazgo. Coordinación en el ámbito empresarial y sindical entre las empresas del Grupo en España: convenio único, reparto de competencias y carga de trabajo. Preparar el futuro.
  - **Organización del Trabajo.** Planes de mejora en todas las áreas, teletrabajo y bolsa pública para intercambios (swap). La subcontratación como proveedora de servicios y no de personas.
  - **Empleo.** Asegurar e incrementar la plantilla neta en España, apostando por el convenio único. La mejora de la productividad debe posibilitar el aumento de carga de trabajo. Completar los planes de empleo previos y extender su aplicación.
  - **Movilidad:** Viajes y desplazamientos. Cumplimiento de la normativa, claridad e igualdad en la aplicación, identificar situaciones de riesgo, aprovechar las ventajas fiscales.
- **Transparencia:**
  - **Representantes.** Articular mecanismos de publicidad y acceso a la información sobre las actividades de los representantes sindicales.
  - **Responsabilidad Social.** Visibilidad y rendición de cuentas para las iniciativas que la compañía está desarrollando.

# Programa

<b>1</b>	<b>Cuestiones generales .....</b>	<b>6</b>
1.1	Ámbito y vigencia.....	6
<b>2</b>	<b>Área social: Conciliación de la vida laboral y familiar .....</b>	<b>8</b>
2.1	Mayor flexibilidad de horarios .....	8
2.2	Cambios de centro de trabajo.....	8
2.3	Teletrabajo .....	8
2.4	Servicio integral de apoyo a la familia.....	8
<b>3</b>	<b>Área social: Salud y Diversidad de las personas.....</b>	<b>9</b>
3.1	Garantizar nuestra salud y nuestro bienestar.....	9
3.2	Detección y actuación contra el acoso laboral y moral.....	9
3.3	Avances en el tratamiento de la Diversidad .....	9
3.4	Recuperación óptima del Trabajador .....	9
3.5	Puestos de trabajos dignos.....	10
3.6	Apostar por la motivación del empleado .....	10
3.7	Control del cumplimiento en subcontratas .....	11
<b>4</b>	<b>Área social: Transportes.....</b>	<b>12</b>
4.1	Gestión de la movilidad al centro de trabajo .....	12
4.2	Gestión del tráfico en el interior de las factorías .....	13
<b>5</b>	<b>Área social: Otras cuestiones sociales .....</b>	<b>14</b>
5.1	Otros servicios.....	14
5.2	Formación y becas .....	14
<b>6</b>	<b>Desarrollo profesional.....</b>	<b>16</b>
6.1	Concepto: una propuesta amplia .....	16
<b>7</b>	<b>Desarrollo profesional: política salarial.....</b>	<b>17</b>
7.1	Cuestiones salariales.....	17
7.2	Normativa .....	17
7.3	Estructura salarial.....	18
<b>8</b>	<b>Desarrollo profesional: desarrollo de carrera .....</b>	<b>19</b>
8.1	Cuestiones generales .....	19
8.2	Análisis de la situación de GP1-3 .....	19
8.3	Propuestas para las diferentes carreras profesionales .....	19
<b>9</b>	<b>Desarrollo profesional: formación .....</b>	<b>21</b>
9.1	Formación en el puesto de trabajo.....	21
9.2	Formación fuera del puesto de trabajo.....	21
9.3	Evaluación de la formación.....	22
<b>10</b>	<b>Visión industrial.....</b>	<b>24</b>
10.1	Estructura del sector aeroespacial.....	24
10.2	Revisión de convenios y acuerdos sectoriales.....	24
10.3	Organización del Grupo Airbus .....	24
10.4	Preparando el futuro del Grupo Airbus.....	25
<b>11</b>	<b>Empleo .....</b>	<b>26</b>
11.1	Directrices generales .....	26
11.2	Propuestas de Evolución de plantilla propia.....	26

11.3	Otros beneficios de la propuesta .....	26
11.4	Políticas de reclutamiento .....	26
11.5	Condiciones de acceso a la jubilación .....	27
11.6	Asuntos pendientes de los Planes de empleo III y IV .....	27
<b>12</b>	<b>Organización del trabajo: Jornada de trabajo .....</b>	<b>30</b>
12.1	Excedencias y reducciones de jornada .....	30
12.2	Turnos y horarios .....	30
12.3	Flexibilidad horaria .....	30
12.4	Regulación de prolongaciones de jornada .....	30
<b>13</b>	<b>Organización del trabajo: Permisos .....</b>	<b>32</b>
<b>14</b>	<b>Organización del trabajo: Nuevas fórmulas de organización del trabajo .....</b>	<b>33</b>
14.1	Teletrabajo (desde el punto de vista de organización del trabajo) .....	33
14.2	Movilidad por intercambio .....	33
<b>15</b>	<b>Organización del trabajo: Mejora del sistema productivo .....</b>	<b>34</b>
15.1	Métodos y planes de mejora .....	34
15.2	Participación y compromiso .....	34
<b>16</b>	<b>Organización del trabajo: Gestión de la subcontratación .....</b>	<b>35</b>
<b>17</b>	<b>Movilidad .....</b>	<b>37</b>
17.1	Normativa de Viajes y Desplazamientos .....	37
17.2	Desplazamientos y traslados internacionales .....	37
17.3	Viajes a países de riesgo .....	37
17.4	Fortalecer los servicios de RRHH para soporte al empleado .....	38
17.5	Fiscalidad .....	38
17.6	Herramientas de gestión y liquidación de viajes .....	38
<b>18</b>	<b>Transparencia .....</b>	<b>40</b>
18.1	Transparencia de los representantes sindicales .....	40
18.2	Transparencia de los comités de empresa .....	40
18.3	Gestión de garantías sindicales .....	40
18.4	Visibilidad de las actuaciones en materia de RSC .....	40
<b>19</b>	<b>Otras aportaciones recibidas .....</b>	<b>42</b>
19.1	Seguridad y Salud Laboral .....	42
19.2	Diversidad .....	42
19.3	Transportes .....	42
19.4	Jornada de trabajo y permisos .....	42
19.5	Política salarial .....	43
19.6	Productividad .....	43
19.7	Varios .....	43



CUESTIONES  
GENERALES

**Plataforma**

**V Convenio Colectivo Interempresas**

*Noviembre de 2015*

---

## 1 Cuestiones generales

### 1.1 Ámbito y vigencia

- Un convenio colectivo para todas las empresas del Grupo Airbus en España.
- Vigencia: cuatro años.
- Revisión a los dos años de la evolución de cuestiones clave.
- Revisión de las disposiciones transitorias a los dos años.
- Tratar al conjunto de las empresas, trabajadores, centros de trabajo, etc. como si de una única empresa se tratara.
- Convergencia con Europa.



## ÁREA SOCIAL

El apoyo a las personas

**Plataforma**

**V Convenio Colectivo Interempresas**

*Noviembre de 2015*

---

## 2 Área social: Conciliación de la vida laboral y familiar

*OBJETIVO: Compaginar la vida laboral con la personal sin merma alguna.*

### 2.1 Mayor flexibilidad de horarios

- Cruce de fichadas en todas las jornadas.
- Mayores permisos de paternidad / maternidad.
- Libre elección de jornada laboral, continua o partida, para el personal no sujeto a horario fijo por limitaciones de producción.
- Cambio de horario innegociable (de 7 a 15, por ejemplo), si se justifican determinadas cargas familiares o necesidad de conciliación familiar. Puede requerir búsqueda de nuevo puesto de trabajo.
- Atención a familiares:
  - Incremento del número de horas disponibles para acompañamiento de familiares.
  - Crear bolsa de horas para atender a familiares en caso de enfermedad, con la posibilidad de desplazar vacaciones en casos justificados.
- Creación de un protocolo para la solicitud de permisos no remunerados, con suspensión de empleo y sueldo.
- Tratamiento de la motivación para personal Senior:
  - Los Trabajadores en situación de jubilación parcial, o que estén realizando horas antes de su jubilación total, podrán realizar su trabajo en Áreas soporte (Movilidad, Enseñanza o apoyo a Visitas a las factorías).
- Reducciones de jornada.
- Aumentar hasta los 12 años de edad de los descendientes la excedencia por cuidado de hijo/a, como ya sucede con las reducciones de jornadas.

### 2.2 Cambios de centro de trabajo

- Facilitar los cambios de personal entre los distintos centros de trabajo y factorías por motivos personales o familiares.

### 2.3 Teletrabajo

- Uso del Teletrabajo como herramienta de conciliación, y no sólo como forma de organización del trabajo. Con libre elección de los días, si no repercute en la organización del trabajo.

### 2.4 Servicio integral de apoyo a la familia

- Ayudas para hijos, abuelos y otros dependientes a cargo.
- Residencia para mayores.
- Analizar una posible Fundación Social que lo gestione y lo promueva.



---

## 3 Área social: Salud y Diversidad de las personas

*OBJETIVO: Potenciar y mejorar las condiciones laborales, tanto físicas como psicológicas, de los trabajadores.*

### 3.1 Garantizar nuestra salud y nuestro bienestar

- Cuidando el entorno de trabajo, que redundará en beneficio del trabajador y de la empresa y, por tanto, de todos.
- Por ejemplo, evitando el hacinamiento en algunas áreas, puestos inadecuados, material deficiente o insuficiente, etc.
- Previniendo el estrés: para evitar las patologías derivadas de altos niveles de tensión mantenidos de forma continua. Por ejemplo, los trabajadores sometidos a fuertes exigencias, pueden sufrir estados de ansiedad.
- Potenciar el Servicio de Prevención Mancomunado: no sólo debe actuar con el objetivo de tener más trabajadores activos, sino orientado hacia la mejora y seguimiento de la salud de las personas que trabajamos en el Grupo.
- Servicio osteomuscular para todos los empleados.
- Menús adaptados para trabajadores con intolerancias alimentarias (ej. Fructosa, lactosa, etc.).

### 3.2 Detección y actuación contra el acoso laboral y moral

- Informe al Comité de Empresa correspondiente de los posibles casos detectados.
- Seguimiento desde RRHH y desde el Comité de Empresa.
- Figura de mediador externo en casos de acoso laboral (“mobbing”).
- Defensa del trabajador frente a todo tipo de coacción, venga de quien venga, ya sea de tipo personal, laboral o sindical.

### 3.3 Avances en el tratamiento de la Diversidad

- Abrir nuestro entorno laboral a la Diversidad, sin discriminaciones por razones de edad, sexo, raza, discapacidad o nacionalidad.
- Tender hacia un entorno laboral más inclusivo:
  - Para que las personas que integran nuestra empresa puedan evolucionar.
  - Para adaptarnos a un mundo cada vez más diverso.
- Actualización y cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Ayudas para trabajadores con problemas derivados de enfermedad grave, enfermedad degenerativa o sin cura. Por ejemplo, para sus tratamientos.
- Modificar régimen de ayudas a tratamiento de la Diversidad, mejorando el tratamiento que da el organismo oficial, con seguimiento y control sindical.

### 3.4 Recuperación óptima del Trabajador

- Establecer un catálogo de puestos que faciliten la recuperación óptima y la adaptación a las condiciones cambiantes del Trabajador. Identificando las actividades productivas que pueden ser susceptibles de incluirse en dichos puestos.

- Elaboración de un protocolo para los trabajadores que puedan necesitarlo. Para la recolocación y/o adecuación de los puestos de trabajo a trabajadores con alguna “patología”.
- Tanto para nuevas incorporaciones como para trabajadores en activo que hayan sufrido alguna enfermedad que les deje secuelas.
- Relajar el control médico y de RRHH relativo al envío de partes de baja de trabajadores en fases graves o críticas, tales como estancia en UCI, enfermedad grave hospitalaria, enfermos y accidentados muy graves o en fase terminal.
- Establecer un “*way of working*” (modo de trabajo) para los managers, para que sepan cómo actuar al recibir en sus equipos a personas que vienen de bajas por enfermedad relacionadas con diversas patologías. Es decir, una guía de pasos a dar frente a dichas patologías y síntomas, para evitar que la persona afectada pudiera caer de nuevo de baja, identificando los actores necesarios para definir y seguir el proceso de adaptación.

### 3.5 Puestos de trabajos dignos

- Revisión de las condiciones desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral, y también en lo salarial si procede, de todos los puestos de trabajo:
  - Los puestos con PVD (Pantalla de Visualización de Datos), tienen requerimientos específicos: nunca en la línea de vuelo, cumplimiento de la normativa, confort mínimo (iluminación, climatización, etc.).
  - Los expuestos a temperaturas extremas.
  - Espacios confinados.
  - Han de evitarse, y perseguir el fin de su uso, las casetas temporales para ubicar puestos con PVD, especialmente si se encuentran próximos a cualquier línea de vuelo.
- Implantación del servicio de lavandería para la ropa de trabajo en los casos de exposición a contaminantes o sustancias peligrosas.

### 3.6 Apostar por la motivación del empleado

- Cuidemos la Motivación, especialmente en entornos creativos.

Velando por que no se escatimen recursos para el desarrollo de las ideas innovadoras y se establezcan los mecanismos necesarios para su implantación.

Formando a los responsables para que aprendan a convertir las Entrevistas Anuales en un evento de motivación para los equipos de trabajo y no en un examen para sus integrantes.

Estableciendo unos protocolos que nos permitieran anticiparnos a la falta de motivación de los trabajadores y nos ayudara a establecer unos planes de acción que nos permitieran reconducir la situación antes de que degenera en algo más complicado de solucionar.

- No queremos que se trate como una medida del compromiso. Además, en ocasiones, las encuestas de compromiso miden parámetros que poco tienen que ver con la motivación personal.
- Reforzar a los empleados que se encuentran en sus últimos años antes de la jubilación, evitando el desencanto y la desmotivación y aprovechando el potencial de transmisión de conocimiento.

---

### 3.7 Control del cumplimiento en subcontratas

- La subcontratación de trabajos no debe abaratar coste descuidando la salud laboral de los trabajadores.
- Para la subcontratación *in situ* se deben exigir los mismos requerimientos y estándares que aplican a nuestras empresas.

---

## 4 Área social: Transportes

*OBJETIVO: Gestión de la movilidad con una visión de futuro.*

### 4.1 Gestión de la movilidad al centro de trabajo

- Revisión de los planes de movilidad incorporando aspectos de promoción de transporte colectivo (rutas), transporte público o transporte individual no contaminante (bicis, vehículo eléctrico), tanto para el acceso al trabajo, como para el uso interno en el interior de las factorías.
- Nuevos conceptos en transporte colectivo y público.
- Un plan decidido para apoyar y potenciar el transporte colectivo:
  - Creación de una normativa clara y transparente que gestione las solicitudes para nuevos recorridos, horarios o definición de paradas.
  - Obtención de recursos para la gestión de permisos para el uso de las rutas por parte de trabajadores de empresas colaboradoras.
  - Introduciendo mecanismos que permitan usar la flexibilidad de entrada / salida.
  - Desdoblando algunas rutas que permitan el uso de ellas fuera del horario de jornada estándar.
  - Estudiando la posibilidad de crear lanzaderas a intercambiadores y puntos neurálgicos de transporte público.
  - Que sea racional para los verdaderos usuarios, optimizando las mismas, de forma periódica (anual, bianual,...) en función de los usuarios.
  - Que garanticen su viabilidad económica, incluso buscando nuevas fuentes de financiación. Por ejemplo: permitir el uso mediante cuotas a personal externo, estudiar un pago mínimo por uso de aparcamientos, tanto a personal interno como externo. Para que no haya excusas para suprimir este medio de transporte.
- Aparcamientos y plazas internas gestionados con una normativa clara y transparente, definiendo los criterios de adjudicación de las tarjetas de aparcamiento y de las plazas.
- Potenciar el uso del vehículo compartido y de plazas compartidas de aparcamiento.
  - Creando mecanismos de encuentro (Intranet, personas de contacto en RRHH, campañas de información, etc.) para que los trabajadores puedan ponerse de acuerdo con otros compañeros para compartir vehículos y/o plazas de aparcamiento.
  - Primando el uso de plazas compartidas como criterio para su adjudicación.
- Fomento del transporte público como una alternativa más a elegir:
  - Adecuando y actualizando la ayuda al transporte.
  - Fomentando un plan de acciones desde Airbus con apoyo de las instituciones y organismos implicados (Ayuntamientos, Comunidades Autónomas, consorcios de transportes, etc.).
  - Que permita usar la flexibilidad de entrada / salida.
- Plazas para incidencias garantizadas a cualquier hora para los trabajadores que usen transporte colectivo o público.

- Adecuación de los accesos a las factorías para evitar accidentes, fomentando un plan de acciones desde Airbus con Ayuntamientos y Comunidades autónomas.
- Renovación de flotas y aumento de vehículos menos contaminantes a disposición de los empleados para el desplazamiento interior de las factorías, como coches eléctricos o bicicletas.
- Revisar acuerdos de alquiler de vehículos para empleados.
- Fomento decidido y apoyo económico uso de la bicicleta:
  - Trabajando con las administraciones locales para la mejora de los accesos.
  - Facilitando plazas de aparcamientos cubiertas.
  - Habilitando espacios para que los empleados puedan cambiarse de ropa.
  - Incentivos al uso de la bicicleta.

## 4.2 Gestión del tráfico en el interior de las factorías

- Dotar del servicio de mantenimiento, recarga y aumento del número de vehículos a disposición de los empleados para desplazamiento en el interior de las factorías, tales como coches eléctricos o bicicletas.  
Diversificar los puntos de parada y recogida de los mismos.
- Control y/o restricción de la circulación en el recinto interior para subcontratistas y resto de personal externo.
- Mejora y adecuación del tráfico entre factorías.
- Creación o adaptación de pasos entre áreas de factorías para evitar riesgos al cruzar zonas de paso de vehículos o al salir al exterior de las plantas.

---

## 5 Área social: Otras cuestiones sociales

*OBJETIVO: Adecuación de los diferentes servicios a disposición del trabajador teniendo en cuenta su función social.*

### 5.1 Otros servicios

- Todos los servicios en todas las instalaciones:
  - Adecuación del nivel y calidad de los servicios (y personal que las atiende) a las necesidades del Grupo.
  - Comedor, Médico, Grupo de Empresa, etc., tanto en las nuevas instalaciones como en las ya existentes.
- Servicio de comedor:
  - Menús adaptados para trabajadores con intolerancias alimentarias (ej. Fructosa, lactosa, etc.).
  - Habilitar el ticket de comida como una alternativa al comedor.
- Servicio osteomuscular para todos los empleados.

### 5.2 Formación y becas

- Tratamiento integrado, creando una regulación o normativa en todos sus aspectos y dimensiones (también en presencia) de los cursos fuera de jornada, cursos de idiomas, becas de hijos y ayudas a estudios.
- Nueva regulación de Becas:
  - La normativa actual está obsoleta. Contiene criterios obsoletos. Se identifica la necesidad de evolucionar.
  - Que permita evolucionar los presupuestos con la plantilla.
  - Que permita incluir formaciones útiles para el Grupo, aunque no estén reglados por el Ministerio de Educación, como es el caso de TMA.



**DESARROLLO  
PROFESIONAL**

Porque somos profesionales en  
nuestro trabajo

Una labor continua

**Plataforma**

**V Convenio Colectivo Interempresas**

*Noviembre de 2015*

---

## 6 Desarrollo profesional

### OBJETIVOS:

*Desarrollo de las actuales Políticas Salariales. Estableciendo itinerarios para las diferentes profesiones y especialidades. Con el objetivo de unificarlas en una sola.*

*Evolución correcta y adecuada, tanto para las carreras técnicas como de gestión.*

*Plan de formación personalizado a corto, medio y largo plazo.*

*Defender la correcta aplicación de la normativa, denunciando los casos de mal funcionamiento.*

*Fomentar la transparencia de la información.*

*Hacer propuestas que integren los conceptos de desarrollo profesional:*

*Formación*

*Movilidad (operacional y funcional)*

*Salarial*

*Convergencia con Europa.*

### 6.1 Concepto: una propuesta amplia

- Tratará el conjunto de materias involucradas en nuestra capacitación continua como Profesionales en nuestro trabajo.
- Abordando globalmente actividades relacionadas con nuestra evolución en el puesto de trabajo:
  - Política Salarial
  - Desarrollo de Carreras Técnica y de Gestión
  - Formación
  - Movilidad Operacional y Funcional



---

## 7 Desarrollo profesional: política salarial

### 7.1 Cuestiones salariales

- Revisión salarial general:
  - Reestructurar la RSG como consecuencia de la mejora del c.m.o.
  - Mejora de todos los conceptos salariales con la RSG.
  - Posibilitar el beneficio, voluntario, de cuantas ventajas fiscales permita la ley: objetivos en forma de acciones, retribución flexible, pagos en especie,...
  - Actualización de pluses desfasados y establecer nuevos que sean necesarios (espacios confinados, tóxicos y penosos, etc.).
- Presupuestos necesarios y fuera de bolsa:
  - Recorridos entre niveles de carreras técnicas e itinerarios profesionales.
  - Transiciones.
  - Objetivos Individuales.
- Mejora de las condiciones sociales para todas las bandas:
  - Plan de Pensiones: aumento de las aportaciones realizadas por la empresa y garantía de las aportaciones realizadas.
  - Seguro de vida: renovado y actualizado.
  - Retribución Variable: nuevo esquema, con mejora del ratio en el salario.
  - Nómina flexible: terminar su implantación introduciendo nuevos conceptos, aparte del de cheque guardería.

### 7.2 Normativa

- Aplicación correcta:
  - Toda normativa se deberá aplicar correctamente, denunciándose los casos de mal funcionamiento o aplicación.
  - Analizando y solucionando en la medida de lo posible dichos fallos.
  - Estricto control de los procesos de política salarial para evitar el desvío de presupuesto entre las distintas partidas, y evitando el trasvase de presupuestos entre bandas (especialmente de banda VI a bandas superiores).
- Desarrollo de la Política Salarial, según un sistema razonablemente objetivo de valoración de puestos de trabajo, que complete las actuales carencias:
  - Todas las profesiones de GP1-GP3.
  - Profesionales cualificados (LMA, Técnico Experto de Taller).
  - Completar las referencias para las Carreras Técnicas para GP4.
  - Completar las referencias para las Carreras Técnicas de titulados.
- Todo trabajador debe tener información sobre la definición de su puesto.
- Unificación criterios de incorporación independientemente del tipo de puesto (técnico o de gestión).
- Unificación criterios entre divisiones, direcciones y departamentos

- Que establezca unos criterios claros y objetivos para que el responsable directo establezca la asignación de las puntuaciones de cara a la revisión salarial individual.
- Participación y control sindical. Revisión y seguimiento continuos que permitan:
  - adaptarla a la situación cambiante,
  - e impedir su incumplimiento sistemático.

### 7.3 Estructura salarial

- Introducir un nuevo esquema de estructura salarial que permita:
  - Recompensar de manera inmediata la asunción de responsabilidades (técnicas o de gestión).
  - Aprovechar todas las ventajas fiscales que existen.
  - Establecer nuevas fórmulas, voluntarias, de percibir la retribución.
  - Modificar el actual sistema de retribución variable, para que favorezca la motivación del empleado.
  - Establezca medidas regladas de compensación del esfuerzo, tanto individual como colectivo, independientemente de los resultados empresariales.
- Nuevo esquema de retribución variable:
  - Que favorezca la motivación del empleado.
  - Estableciendo un esquema que identifique los diferentes niveles de objetivos (individuales, grupo y empresa).
  - Estableciendo diferentes bolsas para cada tipo de objetivos. Unas tendrán que ser fijas, otras en función de los resultados empresariales y otras con presupuesto necesario.
  - Con un procedimiento claro de establecimiento y evaluación de objetivos.
  - Que establezca bolsas por bandas, que deban ser cumplidas a nivel de cada subdirección.

## 8 Desarrollo profesional: desarrollo de carrera

### 8.1 Cuestiones generales

- Única política salarial para todos los empleados al amparo del Convenio.
- Política basada en un sistema razonablemente objetivo de valoración de puestos de trabajo que solucione las actuales carencias.
- Adecuar los grupos profesionales a las nuevas profesiones: Plan de Bolonia, LMA, técnico experto de taller, otras titulaciones de Formación Profesional, etc., con unos mismos criterios para todos:
  - Unificación de criterios en el ámbito nacional.
  - Armonización y equiparación al resto de colegas europeos.

### 8.2 Análisis de la situación de GP1-3

- Situación actual:
  - Los grupos profesionales GP1-3 son tratados como si de un único grupo profesional se tratara.
  - Este grupo profesional (GP1-3) se utiliza para múltiples profesiones que abarcan áreas muy diversas en el conjunto de las empresas.
  - Sin embargo, cada trabajo precisa de un profesional específico, porque la empresa necesita trabajadores con la formación adecuada, que sea idóneo para el puesto de trabajo y, en ocasiones, con ciertas necesidades legales por licencias o titulaciones.
- Conclusiones para GP1-3:
  - Se necesitan profesionales preparados para el mercado de trabajo.
  - Cada uno tiene su función y puede desempeñar un trabajo.
  - Todos ellos son necesarios para evitar los problemas de calidad y seguridad. Todos ellos son filtros del sistema productivo.
  - Es necesario desarrollar una política salarial que, basada en un sistema razonablemente objetivo de valoración de puestos de trabajo, sin prejuicios y limitaciones ficticias, establezca el desarrollo de todas las profesiones de GP1-3, incluyendo las profesiones más cualificadas (Técnicos Expertos de Taller y LMA, por ejemplo).

### 8.3 Propuestas para las diferentes carreras profesionales

- Itinerarios profesionales de GP1-3:
  - Establecimiento de los diferentes itinerarios (adquisición de competencias en cada nivel) para todas las profesiones existentes.
  - Sin límites preestablecidos para las profesiones más cualificadas.
- LMA y técnicos expertos de taller:
  - Reconocimiento y definición de las carreras técnicas para las profesiones más cualificadas, licencia LMA y técnicos expertos de taller, por ejemplo.
  - Con la clasificación profesional y salarial adecuada.
- Carreras técnicas, eliminar los desequilibrios:

- 
- Desarrollo del catálogo de puestos con la evolución necesaria de competencias, técnicas y responsabilidades (firmas, por ejemplo), en los diferentes niveles de carrera técnica.
  - Recorridos basados tanto en criterios temporales como de competencias adquiridas y desarrolladas en el puesto.
  - Recorrido en banda VI para técnicos no titulados (GP4): completar referencias.
  - Recorrido en banda V.2 para técnicos titulados: completar referencias.
  - Fomentar el desarrollo de las habilidades técnicas para poder acceder a la banda V.1 sin la necesidad de ser Experto.
  - Los criterios temporales deben tener en cuenta la experiencia real, en lugar de tiempo de permanencia en la Empresa.
  - Limitar la temporalidad de los recorridos entre niveles para las carreras técnicas.
  - Carrera gerencial:
    - Armonización y actualización del catálogo de puestos con el resto de colegas europeos.
    - Contención del número de puestos singulares.
  - Otras carencias detectadas:
    - Tratamiento de la motivación para personal Senior.
    - Los puestos de trabajo que se ocupan de manera temporal o interina:
      - Debe ser recompensado el empleado.
      - Debe tenerse en consideración de cara a los procesos de RSI y CN.
      - Siempre, tanto por el mero hecho de ocuparlos, como por el hecho de hacerlo adecuadamente.
    - Todo trabajador debe tener información relativa al puesto de trabajo que ocupa: descripción, clasificación en el catálogo de puestos tipo y valoración HAY.
    - Garantía de regreso de los trabajadores expatriados y soporte al proceso.

---

## 9 Desarrollo profesional: formación

### 9.1 Formación en el puesto de trabajo

- Adecuada a cada puesto de trabajo, con presupuestos definidos y conocidos por los grupos de trabajo (Departamentos, Subdirecciones, etc.).
- Formación para áreas relacionadas con la producción
  - Basada en el desarrollo de habilidades profesionales.
  - Aplicable al puesto de trabajo.
- Formación en carrera técnica
  - Basada en el desarrollo de las habilidades técnicas.
  - Detección y mejora de las carencias.
  - Aplicable al puesto de trabajo.
  - Movilidad operacional (potenciar habilidades técnicas), creando una bolsa de empleo a tiempo parcial.
- Formación en carrera de gestión
  - Gestión de grupos humanos.
  - Planificación de tareas y programas.
  - Establecimiento, seguimiento y medida de objetivos.
  - Gestión del tiempo.
  - Impulso de la motivación individual y de grupos.
  - Movilidad funcional/interdepartamental por toda la compañía.
- Apoyar y formar a los mandos intermedios para desarrollar su liderazgo.
- Establecimiento de una bolsa para formación del propio puesto de trabajo, con un incremento anual y un mínimo por empleado y año.

### 9.2 Formación fuera del puesto de trabajo

- Una parte de la Formación debe ser elegida por el empleado en materias de su libre elección, aunque correspondan a otras profesiones / especialidades / carreras.
- Ayudas para formación específica, como masters, licencia LMA, etc., que benefician simultáneamente a empresa y trabajador.
- Formación de postgrado subvencionada con publicidad de las diferentes convocatorias y claridad de criterios de acceso.
- Crear una bolsa de empleo por intercambio (movilidad), siempre que el área lo permita:
  - Que puede ser a tiempo parcial o por temporadas.
  - Como método de formación transversal.
  - Que sirva para un futuro cambio de puesto de trabajo.
- Reconocimiento profesional a todos aquellos trabajadores que hacen de formadores, pudiendo aumentar su evaluación individual anual (por ejemplo, un 10%) en virtud de un valor empresarial añadido.

---

### 9.3 Evaluación de la formación

- Establecimiento de exámenes de aprovechamiento al final de cada curso de formación:
  - Que permitan evaluar el aprovechamiento de cada curso.
  - Favoreciendo una evaluación continua.
  - Que sirva de incentivo a la asistencia.
  - Que proporcione un mejor sustento al procedimiento de cambios de nivel y pueda eliminarse el examen general actual.
- Establecer certificados de profesionalidad que reconozcan los puestos de trabajo / profesiones que ocupan realmente los empleados.



**VISIÓN INDUSTRIAL Y  
EMPLEO**

Una apuesta de futuro

**Plataforma**

**V Convenio Colectivo Interempresas**

*Noviembre de 2015*

---

## 10 Visión industrial

### 10.1 Estructura del sector aeroespacial

*Debemos defender la existencia de una red industrial en España lo suficientemente diversa y extensa como para cubrir las diferentes actividades del sector.*

*Las empresas del Grupo Airbus, no sólo deben actuar como motor del sector, sino que también deben complementarse, adquiriendo una capacidad vertebradora (liderazgo, cohesión).*

*La estructura debe permitir, además, el acceso en condiciones óptimas a las ayudas y oportunidades de financiación, tanto nacionales como europeas.*

- Esquema que permita pelear por cargas de trabajo:
  - Empresas con capacidad de lanzar programas aeroespaciales.
  - Socios de primer nivel que sean capaces de colaborar estrechamente.
  - Pequeños subcontratistas que aborden excesos de carga de las anteriores.

### 10.2 Revisión de convenios y acuerdos sectoriales

- Mismo convenio colectivo para todas las empresas del Grupo Airbus en España.
- Creación de un Comité Español representativo de todas las empresas del Grupo Airbus (Airbus, Airbus DS, Airbus HC, Alestis, CRISA, CESA, FIDAMC, Cassidian Solutions...).
- Participación en acuerdos o protocolos de formación y empleo (capacitación, desarrollo, bolsas de trabajo) para las empresas del sector.

### 10.3 Organización del Grupo Airbus

- Organización del trabajo y reparto de competencias:
  - Definición y publicación de las Actividades Clave del Negocio.
  - Refuerzo de los enlaces entre las divisiones, más allá de los aspectos laborales (convenio y empleo).
  - Apuesta por el análisis y desarrollo conjunto de tecnologías duales, civil y militar, aprovechando las nuevas oportunidades de financiación y las importantes sinergias y lazos históricos en las empresas del grupo en España.
  - Resituar la organización de Airbus Helicopters España dentro del grupo situándola al primer nivel, no como subsidiaria.
- Definir las tecnologías clave para el mantenimiento y potenciación del Grupo en España.
- Participación española pública / privada en el Grupo:
  - Defensa de la posición pública española al mismo nivel que el resto de naciones.
- Régimen y protocolo sancionadores:
  - Definir y establecer un Protocolo y un Régimen Sancionadores, que incluyan los pasos a seguir y se tipifiquen claramente las faltas y sus sanciones.



---

## 10.4 Preparando el futuro del Grupo Airbus

- Inversiones en I+D+i y creación de foros de innovación no restringidos para empleados.
- Habilitar modos de acceso a financiación y subvención pública a través de acuerdos con Universidades, Socios Empresariales, así como creación de Nuevas Empresas de Base Tecnológica.
- Capacitando a los trabajadores, modernizando las instalaciones, redefiniendo los procesos.
- Trabajar por una estrategia 2030:
  - Avión comercial del futuro
  - Aviones de combate no tripulados o remotamente controlados
  - Helicóptero avanzado
  - Nueva generación de sistemas espaciales
- Potenciar grupos liderados desde España para la creación de acuerdos industriales con aquellos países y regiones con los que España goza de buenas relaciones comerciales y diplomáticas (ej. Iberoamérica).

---

## 11 Empleo

### 11.1 Directrices generales

- Oposición frontal y clara a cualquier plan de reestructuración con un impacto en el empleo y/o las personas.
- Incremento neto de la plantilla al final de la vigencia del V Convenio Colectivo Interempresas, respecto de la plantilla de diciembre de 2015.
  - Para ello hay que exigir a la Dirección negociar carga de trabajo, trayéndola de fuera cuando sea posible para lograr estos incrementos de plantilla.
- Apuesta clara y decidida por el convenio como único marco posible de sostenimiento del empleo entre las factorías españolas y las diferentes divisiones.

### 11.2 Propuestas de Evolución de plantilla propia

- Emplear las referencias necesarias en las que apoyar incrementos de plantilla. Proponemos emplear una ya en uso: el incremento de Productividad.
- Participar en políticas activas de aumento de la productividad que no conlleven reducción del número de trabajadores.
- Articular dentro del marco del Convenio los mecanismos de control y fomento de la productividad que posibiliten el aumento de la carga de trabajo en los centros de trabajo españoles:
  - Fomentando el soporte y el apoyo internacional por parte de las instituciones, que es donde, hoy en día, se toman las decisiones de nuestra compañía.
  - Exigiendo a la Dirección, dentro del marco y con los mecanismos del Convenio, el cumplimiento de estas contrataciones y este incremento de plantilla.

### 11.3 Otros beneficios de la propuesta

- Liderar, desde los sindicatos, el cambio cultural en toda la compañía en medidas sociales que puedan revertir el aumento de la Productividad:
  - Flexibilidad de horarios, teletrabajo, reducciones voluntarias de jornada y otras medidas de conciliación de vida laboral y familiar que aumentan la flexibilidad laboral, sin necesidad de vincularla exclusivamente a contratos precarios.
- Apoyar activamente y soportar el cambio cultural hacia estructuras productivas mucho más eficientes, que garanticen el aumento de carga de trabajo, y en las que:
  - Se atienda al desarrollo de la carrera profesional.
  - Se fomente el desarrollo profesional por méritos propios.
  - Se valore el sostenimiento del talento dentro de los grupos de trabajo.
- Apoyar iniciativas de mejora de la Productividad que partan de los trabajadores:
  - Cuando se demuestra un ahorro real.
  - Retornando una parte de los Beneficios a los trabajadores que las propongan.

---

## 11.4 Políticas de reclutamiento

- Las políticas aplicadas deben ser homogéneas para todos los grupos profesionales, para todos los puestos de trabajo y en todos los centros de trabajo.
- Se debe garantizar el cumplimiento ético en todos los procesos de contratación.
- Claridad en la contratación con un mecanismo de contratación estándar, transparente y unificado par todo el Grupo:
  - Creación de una bolsa global de trabajo clara, pública y transparente.
  - Lanzamiento público y abierto de las ofertas, en las que se debe especificar los requisitos de acceso. Las plazas para cualquier grupo profesional deben ser públicas.
  - Deben establecerse claramente los requisitos de acceso en términos de formación (titulación y experiencia previa)
  - Reservar, de manera pública y transparente, un porcentaje de plazas para hijos de trabajadores, en las que se debe especificar claramente cuáles son los requisitos de acceso.
  - Claridad y visibilidad de los puestos de trabajo estructurales, o no, de las vacantes que se cubran por la modalidad de ETT. No debe haber falsas promesas ni malos entendidos.
  - En las vacantes internas, debe garantizarse que todos los trabajadores sean entrevistados. Eliminando las vacantes pre-asignadas. En ellas se deben establecer pruebas teóricas de conocimiento y psicotécnicos.
- Establecimiento de un curso de formación inicial e interno en el momento de la incorporación a la empresa, que sirva para:
  - dar a conocer / formar en los procedimientos propios de la empresa,
  - formar en las funciones del propio puesto de trabajo.
- Fomento de acuerdos formativos estratégicos con
  - Centros de Formación Profesional, para la promoción de experiencias de formación Dual, con una finalidad clara de orientación y capacitación.
  - Universidades, a través de la introducción de materias de interés (habilidades “soft” como tecnológicas) en los títulos de Grado.
  - Universidades, en el ámbito de la especialización (Máster).

## 11.5 Condiciones de acceso a la jubilación

- Mejora de las condiciones de acceso a la jubilación o prejubilación:
  - Eliminación del tope de acceso al contrato de relevo, estableciendo una garantía de revisión anual.
  - Aclaración del momento en que deben realizarse las últimas horas previas a la jubilación.
- Compromiso para analizar aquellas medidas, puntuales y voluntarias, que siendo beneficiosas para el Trabajador con edad cercana a la jubilación, fomenten el rejuvenecimiento de la plantilla.

---

## 11.6 Asuntos pendientes de los Planes de empleo III y IV

- Recuperar aquellos descolgados del III Plan de Empleo, abandonados por sindicatos y Dirección.
- Conseguir el cierre del III Plan de Empleo, cumpliendo íntegramente todas sus condiciones.
- Vigilar el cumplimiento de los acuerdos dentro del marco del IV Plan de Empleo.
- Corregir las deficiencias del IV Plan de Empleo:
  - Recuperación de los trabajadores no contratados y con experiencia profesional en las empresas del Grupo Airbus.
  - Bolsa de empleo común a las empresas del grupo, incluyendo trabajadores en situación de excedencia, personal con contrato ETT (actual o previo), becarios, alumnos becados en los másteres, etc.



ORGANIZACIÓN DEL  
TRABAJO

**Plataforma**

**V Convenio Colectivo Interempresas**

*Noviembre de 2015*

---

## 12 Organización del trabajo: Jornada de trabajo

- Reducción progresiva de la jornada durante los años de vigencia del V Convenio Colectivo Interempresas, hasta alcanzar las 1.600 horas anuales.
- Absentismo laboral: modificación de toda la regulación actual relativa al absentismo.

### 12.1 Excedencias y reducciones de jornada

- Hasta un año de excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, si se cumplen unos criterios de antigüedad y limitado a un número de veces a lo largo de la vida laboral.
- Hasta un mes adicional de permiso no retribuido, o reducciones de jornada, si la carga de trabajo y responsable lo permiten, sin necesidad de argumentar conciliación. Fórmula de flexibilidad laboral.
- Aumentar hasta los 12 años de edad de los descendientes la excedencia por cuidado de hijo/a, como ya sucede con las reducciones de jornadas.

### 12.2 Turnos y horarios

- Libre elección de la jornada laboral para aquellos puestos en los que el sistema productivo así lo permita.
- Cambio de horario innegociable (de 7 a 15, por ejemplo), si se justifican determinadas cargas familiares o necesidad de conciliación familiar. Puede requerir búsqueda de nuevo puesto de trabajo.
- Tratamiento del tiempo de comida.
- Cruces de fichadas como consecuencia de la nueva regulación de pagos en especie (comedor, rutas, etc.).

### 12.3 Flexibilidad horaria

- Cuando el proceso productivo lo permita.
- A lo largo de toda la vida laboral, sin puestas a cero a principios de año.
- Poder usar para reducciones de jornada. Permitiendo que sean “comprados” los saldos negativos, de manera voluntaria, al finalizar el año.
- El exceso podrá ser usado previo a la jubilación / prejubilación.
- Aumento de la flexibilidad actual.
- Acceso a la flexibilidad horaria y a otros elementos de regulación del contrato de trabajo en función del puesto de trabajo que ocupa un trabajador (banda y tipo de puesto). No es una función del grupo profesional, sino del puesto de trabajo que se ocupa.

### 12.4 Regulación de prolongaciones de jornada

- Control de prolongaciones de jornada.
- Esquema homogéneo para las áreas productivas evitando la discriminación entre grupos profesionales
- Creación de una comisión de Control de Presencia por centro de trabajo:

- 
- Que estudie cada caso de forma independiente y proponga soluciones efectivas, evitando que algunos empleados realicen prolongaciones excesivas al cabo del año.
  - Para todo trabajador que supere el 5 % de las horas anuales, en cualquiera de las modalidades de prolongación de jornada, se llevará a cabo un estudio, junto con su HRBP y su Responsable, con el fin de determinar los motivos que generan esta situación.
  - Fijar un límite superior que obligue a su disfrute. (P.ej. 50 h.)
  - Definición de criterios y limitaciones a las prolongaciones de jornada:
    - Se realizarán siempre con carácter estrictamente voluntario, nunca de forma obligatoria.
    - Sólo como consecuencia de situaciones coyunturales e imprevistas. Nunca para enmascarar falta de plantilla. No a las horas extras de ningún tipo porque reducen los puestos de trabajo.
  - Fórmulas de pago:
    - Para aquellos puestos de trabajo e los que exista flexibilidad horaria, no podrán ser “monetarizadas”.
    - Para recuperación o disfrute posterior de días libres.
    - Posibilidad de convertir las prolongaciones de jornada para anticipar el momento de la Jubilación.
    - Compensación de las horas requeridas por ley aplicables durante el Contrato de Relevó.
    - No deben ser recompensadas a través de la retribución variable.
    - Prolongaciones por bolsa con el mismo tratamiento que las horas extras. Por ejemplo, en lo relativo al transporte.

---

## 13 Organización del trabajo: Permisos

- Aumento de los permisos retribuidos.
- Atención a familiares:
  - Incremento del número de horas disponibles para acompañamiento de familiares.
  - Crear bolsa de horas para atender a familiares en caso de enfermedad, con la posibilidad de desplazar vacaciones en casos justificados.



---

## 14 Organización del trabajo: Nuevas fórmulas de organización del trabajo

### 14.1 Teletrabajo (desde el punto de vista de organización del trabajo)

- El teletrabajo no solo como herramienta de conciliación, sino como modo de organización del trabajo en aquellos departamentos y tareas que lo permitan por su contenido.
- Una opción personal, que no dependa únicamente de los responsables del trabajador, creando un formulario/protocolo de solicitud igual para todos.
- Garantizando todos los derechos del trabajador.
- Estudio de los criterios y hoja de ruta para su implantación:
  - Definición de los distintos perfiles personales que pueden solicitarlo.
  - Calendario y alcance.

### 14.2 Movilidad por intercambio

- Creación de una bolsa de empleo real para movilidad por intercambio “swap”.
- Que se comunique públicamente entre todos los trabajadores del Grupo Airbus, para que todo el mundo tenga acceso.

---

## 15 Organización del trabajo: Mejora del sistema productivo

### 15.1 Métodos y planes de mejora

- La adopción de la filosofía y métodos de mejora y lean debe extenderse a todas las áreas de la empresa, no solo operacionales.
- Los planes de mejora en todas las áreas de la empresa deberán conducir a objetivos evaluables de reducción de costes y mejora de la productividad.

### 15.2 Participación y compromiso

- Se fomentarán las iniciativas de mejora de la participación y compromiso del empleado en todas las áreas de la empresa, entendiéndolo como algo no desligado del resto de iniciativas.
- Apoyar activamente y soportar el cambio cultural hacia estructuras productivas mucho más eficientes,
  - NO AL “CAFÉ PARA TODOS”:
    - Valoración y sostenimiento del talento dentro de los grupos.
    - Fomento del desarrollo profesional por méritos y desempeño.
    - Desarrollo de la carrera técnica.
  - Liderar desde los sindicatos el cambio cultural en medidas que aumenten la productividad como:
    - Flexibilidad.
    - Teletrabajo.
    - Reducciones voluntarias de jornada.
    - Medidas de conciliación laboral y familiar.

---

## 16 Organización del trabajo: Gestión de la subcontratación

- Análisis en cada caso de las necesidades reales de subcontratación.
- Capacitación de la subcontratación para actuar como auténtica proveedora de servicios y no de personas, potenciando su internacionalización.
- Garantía de condiciones laborales, sociales, medioambientales y éticas en las empresas subcontratadas: subcontratación in situ, proveedoras de servicios de ingeniería, fabricantes de aeroestructuras y equipos, etc.



## MOVILIDAD

Viajes, desplazamientos y  
traslados

**Plataforma**

**V Convenio Colectivo Interempresas**

*Noviembre de 2015*

## 17 Movilidad

### OBJETIVOS:

*Cumplimiento de la Normativa Existente de Viajes, Desplazamientos y Traslados (PG-122, GAP-Global Assignment Policy, Convenio).*

*Claridad e igualdad a la hora de aplicar dicha normativa y cualquier otro acuerdo complementario, en:*

*Viajes*

*Desplazamientos*

*Traslados*

*Tanto a nivel nacional como internacional*

*Identificación de las situaciones de riesgo que puedan tener un impacto negativo en el trabajador.*

*Utilización de todas las ventajas fiscales que permita la legislación.*

*Herramientas de gestión y liquidación de viajes: lograr un correcto funcionamiento y cuando no sea posible proponer soluciones alternativas.*

### 17.1 Normativa de Viajes y Desplazamientos

- Misma aplicación de la Norma de Viajes y Desplazamientos (PG122) para todos los centros de trabajo.
- Aplicación equitativa de la norma para todos los grupos profesionales.
- Incluir compensación por “tiempo de viaje” en días no laborables. Nada de jornadas maratonianas.
- No más reglas ocultas al margen de la norma.

### 17.2 Desplazamientos y traslados internacionales

- Más equitativos, sin diferencia por país de origen o nivel salarial.
- Diferenciar entre desplazamientos a:
  - Centros de trabajo del Grupo Airbus
  - Centros de trabajo que no son del Grupo Airbus, realizados de manera individual
  - Centros de trabajo que no son del Grupo Airbus, realizados de manera colectiva (por ejemplo, como parte de un equipo residente).
- Incorporar como estándar los desplazamientos entre factorías Españolas.
- Evitar las condiciones particulares (discriminan y causan malestar).

### 17.3 Viajes a países de riesgo

- Deberán realizarse siempre bajo las siguientes premisas:
  - Voluntariedad.
  - Información previa y exhaustiva de los riesgos existentes.
  - Complementos, incentivos y medidas adicionales a tomar.

---

## 17.4 Fortalecer los servicios de RRHH para soporte al empleado

- La transparencia debe ser clave en la comunicación con el empleado.
- El expatriado no debe tener la sensación de estar desamparado para la resolución de cualquier tipo de gestión (viajes, nóminas, presencia...).
- Proporcionar información clara sobre retenciones de impuestos.

## 17.5 Fiscalidad

- Aplicación por parte de la Empresa de la Legislación Fiscal tanto en los casos conflictivos de ejercicios anteriores como en el futuro.
- Suministrar, dentro del plazo, toda la documentación que se pueda necesitar:
  - A Hacienda con la información correcta sobre los empleados.
  - A los empleados con la documentación necesaria que requiera Hacienda.

## 17.6 Herramientas de gestión y liquidación de viajes

- Solución eficaz de los errores detectados (por ejemplo en My Travel).
- Mismos criterios (claros y correctos) en las liquidaciones de viaje para todos los trabajadores de todas las empresas del Grupo Airbus en España.



## TRANSPARENCIA

Porque las actividades sindicales  
son de todos

**Plataforma**

**V Convenio Colectivo Interempresas**

*Noviembre de 2015*

---

## 18 Transparencia

### 18.1 Transparencia de los representantes sindicales

- Será de acceso público para los empleados del Grupo Airbus:
  - Número de delegados del sindicato, por centro de trabajo y empresa.
  - Garantías a las que tienen derecho (horarias y salariales).
  - Gasto anual total con cargo a las cuentas de la empresa (horas, viajes, etc.).
- Se eliminarán cualquier tipo de subvención o ingresos directos desde la Empresa y/o de terceros a los Comités de Empresas, Secciones Sindicales ni Sindicatos.
- No se promoverá la creación de ninguna Fundación u organismo instrumental compuesto por los Comités de Empresas o Secciones Sindicales.

### 18.2 Transparencia de los comités de empresa

- Todas las actas de acuerdos serán públicas y estarán disponibles a través de la intranet. Esto se aplicará a cualquier ámbito que afecte a los trabajadores: centro de trabajo, Interempresas, europeo, etc.
  - Se hará hincapié en la información disponible para los trabajadores sobre los comités europeos, que se ofrecerá de forma completa y con frecuencia.
- Se eliminarán cualquier tipo de subvención o ingresos directos desde la Empresa y/o de terceros a los Comités de Empresas, Secciones Sindicales ni Sindicatos.
- No se promoverá la creación de ninguna Fundación u organismo instrumental compuesto por los Comités de Empresas o Secciones Sindicales.

### 18.3 Gestión de garantías sindicales

- Creación de cuenta de gasto o centro de costes específico para actividades sindicales, asignado a RRHH:
  - Con un reparto (*charge-back*) proporcional al número total de empleados.
  - Que no penalice los centros de trabajo o direcciones más pequeños, o con un mayor ratio del número de delegados.
  - Los costes de presencia deberán ser derivados a cuentas de RR.HH.
  - Interlocutor y procedimientos específicos para requerimientos de viajes, desplazamientos, informática, administración y otros

### 18.4 Visibilidad de las actuaciones en materia de RSC

- Proporcionar transparencia a las iniciativas que la compañía está desarrollando:
  - Qué organizaciones y qué presupuestos.
  - Ejemplos: Fundación Adecco, colaboración con ONG (Asociación Turkana, Fundación Juan XXIII), patrocinios deportivos (equipos de tenis de mesa o rugby), Asociación de jubilados, etc.
- Presentación de los objetivos y prioridades establecidos.
- Promover la participación de los empleados en iniciativas de voluntariado.
- Fomentar la involucración española en la Fundación Airbus.





OTRAS  
APORTACIONES  
RECIBIDAS

Porque tu opinión siempre cuenta

**Plataforma**

**V Convenio Colectivo Interempresas**

*Noviembre de 2015*

---

## 19 Otras aportaciones recibidas

*OBJETIVO: Tener en cuenta todas las aportaciones recibidas, aunque éstas no formen parte de la Plataforma de Convenio.*

### 19.1 Seguridad y Salud Laboral

- *Potenciación del Servicio de Prevención Mancomunado:*
  - *Debe haber, al menos, dos higienistas, dos ergónomos, deben dotarse a las plantas de los servicios necesarios, etc.*
- *Revisión de puestos de trabajo:*
  - *Regulación de trabajos a temperaturas extremas (también en lo salarial).*
  - *Espacios confinados*

### 19.2 Diversidad

- *Menús adaptados para trabajadores con intolerancias alimentarias (ej. Fructosa, lactosa, etc.):*
  - *Habilitar menús especiales en el comedor.*
  - *Habilitar sitio para poder comer en condiciones comida propia:*
    - *Que disponga de nevera, microondas, mesa, etc.*
    - *Habilitando la opción de poder hacer uso de las instalaciones del comedor para poder comer junto con otros compañeros.*

### 19.3 Transportes

- *Acuerdos para la mejora del transporte en bicicleta.*
- *Fichada en el torno de acceso a la factoría.*
- *Rutas en los barrios de nueva creación.*
- *Mantener las rutas en horario de jornada partida durante el horario de verano.*
- *Aparcamientos en Getafe:*
  - *Tener en cuenta trabajadores cuyos hijos hacen uso de la guardería.*
  - *Restringir el uso de aparcamientos para trabajadores de plantilla en caso de saturación.*
  - *Ubicar un reloj de fichada en los aparcamientos exteriores (P6).*
  - *Tener en cuenta al personal proveniente del traslado de Barajas en la asignación de plazas de aparcamiento en Getafe. Tanto las asignadas por edificio, como en las no asignadas (P2, P6, P1, etc.).*
  - *Techar aparcamientos al aire libre.*
- *Aparcamientos reservados para visitas cortas internas entre factorías.*

### 19.4 Jornada de trabajo y permisos

- *Reducción de la jornada laboral hasta las 1600h, a un ritmo de 1 hora diaria, permitiendo reducir los salarios a base de reducir la jornada (aumentar los días de libre disposición, por ejemplo).*

- *Crear bolsa de horas para atender a familiares en caso de enfermedad, incluso adelantando vacaciones en casos justificados.*
  - *Ej. Se dice que en el convenio francés existen hasta 6 días para cuidado de hijos en caso de enfermedad.*
- *Aumento de permisos retribuidos: paternidad - 1 mes; fallecimiento familiares – 4 días; hospitalización familiares – 3 días; lactancia – 13 días laborables.*
- *Tratamiento del tiempo de comida. Cruce de fichadas para el descuento de tiempo de comida.*
- *Absentismo laboral:*
  - *Modificación de lo relativo a absentismo, eliminando de su redacción lo relativo a reducciones de jornada, suspensión de empleo con sueldo, etc.*
  - *Descuento de la parte no trabajada el año anterior si no ha sido recuperada en el mes de marzo. “Legalizar las reducciones de jornada”.*
  - *Plus por asistencia al puesto de trabajo.*
- *Teletrabajo: promoción.*
- *Flexibilidad horaria total.*
- *Control de las Prolongaciones de Jornada:*
  - *Son un problema cultural.*
  - *RRHH las utiliza, erróneamente, para justificar contrataciones.*
  - *No pueden ser una opción personal, deben ser “obligadas”.*
  - *Se debate sobre si deben repercutir, o no, de manera negativa en la retribución variable del manager, porque podría acabar presionando más.*

## 19.5 Política salarial

- *Tener en cuenta las firmas técnicas.*
- *Clasificación Profesional y Salarial de los TMA, dentro del mismo puesto que TyM.*
- *Mejora del ratio de objetivos, igualando a otros colegas europeos.*
- *Actualización de pluses desfasados de transporte y LV.*

## 19.6 Productividad

- *Reestructurar la RSG como consecuencia de la mejora del c.m.o., que incluya, por ejemplo, conceptos de 4ª factoría, energía y tarifa, o la mejora del margen.*
- *Pelear cargas de trabajo para en el grupo como consecuencia de que el coste es menor que en otros países core, tanto en áreas productivas, como de ingeniería como de soporte.*
- *Retorno de Beneficios para la empresa a los trabajadores que propongan iniciativas internas que demuestren un ahorro real para la empresa. Puede ser por cantidades fijas, como un porcentaje de lo generado durante unos años. Explicando bien tipos de medidas a contemplar para que no sea pervertido el sistema.*

## 19.7 Varios

- *Ticket comida como alternativa al comedor de empresa.*

- 
- *Se propone hacer comparativa con los Convenio Colectivos de Airbus en otros países.*
  - *Posibilidad de poder hacer reservas de viajes personales con las tarifas de Airbus.*
  - *Habilitar zonas “itinerantes” para los trabajadores que se mueven entre factorías, también dentro de las salas habituales y no segregadas del resto, con sitio, acceso a red corporativa y enchufe. Teniendo la opción de usar taquillas para depositar las pertenencias durante el día.*