

**V PLAN DE EMPLEO DE AIRBUS DEFENCE & SPACE, SA,  
AIRBUS OPERATIONS, SL, AIRBUS HELICOPERS ESPAÑA, SA  
y EADS CASA ESPACIO**

Las cargas de trabajo son la base sobre la que se sustenta la ocupación en una empresa, determinando un equilibrio con las capacidades con que se debe contar para hacerlas frente, y en consecuencia, con los niveles de empleo necesarios para acometerlas. En nuestra industria las cargas de trabajo vienen a su vez determinadas por la propia evolución de los programas que las definen, y no siempre se proyectan de una manera estable a lo largo del tiempo sino que evolucionan con los mismos en atención a múltiples factores. Por ello para asegurar el futuro se hace necesario contar con mecanismos de flexibilidad que puedan corregir los desequilibrios, permitiendo cumplir con los compromisos de los programas a la vez que se protege el empleo en los centros de trabajo.

La situación socioeconómica a nivel internacional, y muy especialmente a nivel nacional, y las consecuencias que se derivan de la misma, nos han puesto de manifiesto de una manera clara la necesidad de contar en la Empresa, en el marco de la negociación colectiva, con acuerdos que nos doten de herramientas internas que permitan afrontar los desequilibrios de carácter coyuntural o estructural que puedan presentarse, y poder hacer frente a las circunstancias concretas que puedan afectar a la Empresa.

Es por tanto en esta línea dónde tanto las Direcciones de las Empresas, como los Sindicatos deben seguir avanzando con medidas que nos permitan contar con mecanismos para adaptarse a las circunstancias y evolución de mercado, y seguir aumentando en competitividad, permitiendo asegurar el empleo de los trabajadores contratados por Airbus a la firma del V Convenio, como desarrollo del IV Convenio Colectivo así como el necesario equilibrio que garantice una correcta saturación y carga de trabajo para consolidar los distintos centros de trabajo.

Para ello y a fin de orientar, en orden a su estabilidad, la evolución del empleo de la forma más adecuada, se hace necesario que también atendamos, confeccionando un documento a tal efecto, a las previsiones del Plan Operativo e Industrial sobre las que se definen las cargas de trabajo proyectando hacia el futuro en el horizonte de 2021 el volumen óptimo de empleo, atendiendo a las diferentes necesidades en función de la evolución de las mismas, y prestando atención al valor añadido de los diversos programas y tecnologías con que contamos así como a la subcontratación.

La Comisión Central de Empleo procederá a revisar en el plazo máximo de dos meses desde la firma del Convenio, todas las contrataciones existentes a través de empresas de Trabajo Temporal a la firma del Convenio realizando un plan de incorporación progresiva a contratos de empresa en un periodo a determinar por dicha Comisión, analizando la singularidad de cada uno de los contratos y atendiendo a las características del puesto de trabajo



desempeñado. Si estos contratos temporales se vieran afectados por el supuesto contemplado por el art. 61 ocuparán el lugar preferente en la bolsa de empleo.

- **Contratación**

La Empresa y los representantes sindicales se comprometen a buscar las posibles soluciones que permitan la contratación de trabajadores adaptando sus contratos a las necesidades de flexibilidad ya mencionadas y a la evolución de la carga de trabajo prevista en la compañía, dentro del marco de la legislación vigente. Las condiciones de contratación que se recojan en este V Plan de Empleo serán de aplicación para los distintos colectivos que se incorporen a la plantilla.

Como regla general las nuevas contrataciones que se realicen durante la vigencia del presente Convenio, tendrán carácter temporal de Airbus. Dicha temporalidad se extenderá por el período en que se mantenga la causa concreta que ha determinado la necesidad del contrato en vigor y por el tiempo máximo que permita la legalidad aplicable.

Se procurará que los contratos temporales se adapten a un periodo de vigencia de cuatro años, siempre que la carga de trabajo y la causalidad así lo justifiquen.

- Como regla general, y en función de la causa del contrato, se utilizará la figura del contrato de obra.
- No obstante y para atender circunstancias del mercado donde la eventualidad esté claramente definida, y con el objetivo de evitar riesgos y mantener la estabilidad en el empleo actual se acudirá al modelo de contrato eventual por circunstancias de la producción.
- Se mantendrá así mismo la modalidad de contratación en prácticas para aquellos colectivos donde el mismo pueda ser aplicable.

Del seguimiento de la contratación se encargarán tanto la Comisión Central de Empleo como en su ámbito las Comisiones de Empleo de los distintos centros de trabajo, las cuales deberán tener conocimiento de las necesidades de nuevos ingresos así como de las renovaciones de nuevos contratos.

Para los nuevos ingresos se establecerá un proceso de selección con participación sindical, entendiéndose esta participación en vigilancia de los acuerdos suscritos.

- **Bolsas de Contratación para la aplicación del V Plan de Empleo**

En el plazo de 2 meses desde la firma de este acuerdo la Comisión Central de Empleo, en aplicación de los criterios acordados, definirá las bolsas de Contratación para la aplicación del V Plan de Empleo.



Las Bolsas de Contratación se regirán por los siguientes criterios:

- **Modelo de Gestión**

Las Bolsas de Contratación serán gestionadas a nivel Central mediante la Comisión Central de Empleo, aunque las vacantes, en primer lugar, se ofertarán a los integrantes de la zona territorial a que correspondan que serán definidas según las siguientes zonas:

- Zona Centro: incluyendo los centros de Barajas, Getafe e Illescas. En origen, el centro de Albacete se integra en esta zona, aunque se analizará su situación para dar la solución más acorde con las necesidades del propio centro.
- Zona Sevilla: incluirá los centros de trabajo de San Pablo y Tablada.
- Zona Cádiz: incluirá los centros de trabajo de CBC y Puerto Real.

- **Bolsas de Contratación**

**Bolsa de Empleo:**

Se mantiene y extiende su vigencia durante la aplicación del V Plan de Empleo, la Bolsa de Empleo del IV Plan de Empleo, en los términos ya recogidos en el protocolo de 13 de octubre de 2015 que la regula.

Las personas integradas en la Bolsa de Empleo tendrán prioridad 1 para ocupar, en atención al orden que tengan en la misma, aquellas vacantes que se fueran produciendo y para las que cumplan los requisitos, salvo el derecho preferente al reingreso de quienes hubieran cumplido con un período de excedencia. El rechazo de una oferta idónea no implicará la salida de la bolsa, aunque sí la pérdida del lugar en la prioridad, pasando a ocupar el último lugar de la Bolsa de Empleo en ese momento.

**Bolsa de Contratación:**

Como complementaria de la anterior, se conformará una segunda Bolsa de Contratación, de forma que, una vez agotados los integrantes de la Bolsa de Empleo que cumplan con los requisitos, las vacantes que no se hubieran ocupado se ofertarán a las personas integradas en esta segunda Bolsa.

Esta Bolsa de Contratación se conformará con aquellas personas que hayan acreditado su capacitación para cumplir con el perfil profesional requerido por la vacante a ocupar, habiendo superado el correspondiente examen de homologación/certificación o, para técnicos, contando con las competencias y titulación necesarias.

Las personas que puedan ocupar una vacante contarán con un proceso de formación necesario para su completa adaptación al puesto a ocupar.

Del seguimiento de la contratación temporal se encargarán tanto la Comisión Central de Empleo como en su ámbito las Comisiones de Empleo de los distintos Centros de Trabajo, las cuales deberán tener conocimiento de las necesidades de nuevos ingresos, así como de las renovaciones de los nuevos contratos.

Para los nuevos ingresos se establecerá un proceso de selección con participación sindical, entendiéndose esta participación en vigilancia de los acuerdos suscritos.

- **Modelo de Funcionamiento**

El funcionamiento de las bolsas de contratación nos permitirá cubrir vacantes de empleo y dar estabilidad y continuidad a los integrantes incluidos en ella y evitar supuestos de rotación externa.

- **Entrada en la Compañía**

En el momento en que haya una vacante, dicha vacante será ofertada a los integrantes de la bolsa de empleo. Agotándose dicha prioridad, se empezará a ofertar a los candidatos en la bolsa de contratación. Si un integrante de la bolsa de empleo rechaza la vacante ofertada pasará a estar en último lugar dentro de la misma.

La selección de candidatos se realizará siguiendo los siguientes criterios:

- 1.- Perfil del puesto / itinerario profesional
- 2.- Entidad Jurídica/ Centro de Trabajo y/o Zona Territorial
- 3.- Conjunto de la Compañía

Todo ello basado en el criterio de antigüedad en la incorporación a la bolsa.

- **Entrada a la Bolsa de Empleo**

Con el objetivo de regular y facilitar la continuidad en el empleo de los trabajadores que, en el marco del IV y V Convenios Colectivos Interempresas, finalicen su relación laboral dentro de los parámetros de contratación fijados en el IV y V Planes de Empleo y acuerdos en desarrollo de los mismos, entrarán a formar parte de la Bolsa de Empleo, siempre que su desempeño y cualificación profesional reflejen la aportación de valor a la Compañía.

### **Contrato de Relevo / Plan de Previsión Colectivo**

La aplicación de la figura del contrato de relevo ha resultado plenamente satisfactoria de acuerdo a los fines que los distintos Planes de Empleo perseguían con dicha figura, resultando clave para la creación de empleo estable y de calidad y el rejuvenecimiento de plantilla, por lo que ambas partes



coincidimos en el objetivo de desarrollar un Plan de Previsión Colectivo en un horizonte más allá del V Convenio Colectivo.

Aunque la actual regulación del contrato de relevo será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2018, los cambios legislativos que en esta materia nos aplican desde el 1 de enero de 2019 implican modificaciones sustanciales sobre el régimen actual, tanto en la edad legal de jubilación como en las condiciones en que se desenvuelve, haciendo mucho más difícil el acceso a esta figura y restringiendo el número de personas susceptibles de acogerse a la misma, lo que hace necesario que busquemos fórmulas para adaptarnos al nuevo modelo legal y continuar manteniendo el atractivo que ha propiciado el enorme éxito de esta figura, incluyendo la búsqueda de nuevas fuentes de financiación que nos permitan asegurar su sostenibilidad en el tiempo, sobre la base de las condiciones esenciales que lo han venido sustentando hasta ahora.

Dada la complejidad de la medida y la necesidad de seguir profundizando en las condiciones de aplicación se acuerda establecer en el articulado del Convenio una disposición transitoria para que en el plazo máximo de doce meses a partir de la firma del mismo una Comisión Paritaria creada al efecto establezca un sistema para el Plan de Previsión Colectivo que defina la gestión del modelo y el presupuesto anual a emplear, sobre las siguientes parámetros:

- Si bien los primeros contratos de relevo del nuevo régimen legal se realizarán a partir de septiembre de 2019, el Plan deberá comenzar a financiarse a partir del 1 de enero de 2017.
- El presupuesto se generará de manera colectiva, por tanto los derechos serán asimismo colectivos y no individualizables.
- El presupuesto anual estará formado por las aportaciones habituales que hasta la fecha ha venido efectuando la Empresa para sufragar el contrato de relevo con el modelo utilizado hasta el 2018, así como para el premio de jubilación actualmente recogido en el V C. Colectivo estudiándose la fórmula de inclusión del mismo, que no signifique una pérdida individual y, una vez modificado el reglamento del Plan de Pensiones de Empleo, la cantidad anual que sobre el Plan de pensiones de la Compañía de los empleados no acogidos al plan y otras aportaciones que las partes pudieran acordar. Además la Compañía realizará una aportación adicional en base a la fórmula de productividad :

Productividad 6% un 0,6% sobre salarios base devengados año anterior  
Productividad hasta 2% un 0,2% sobre salarios base devengados año anterior

Manteniéndose una distribución lineal entre cada uno de los tramos.

- Cualquier modelo que resulte no supondrá un incremento de coste a la empresa más allá de las partidas reseñadas en el apartado anterior.



- El objetivo es conseguir que el acceso a los nuevos contratos de relevo se continúe realizando bajo las mismas condiciones económicas y de flujo de trabajadores que hasta ahora se habían venido manteniendo, siendo homogéneas para todos los trabajadores que se adhieran al mismo, siempre y cuando sea financiable por el modelo y no signifique coste adicional para la empresa, aunque su concreción definitiva se determinará por la Comisión Paritaria tras el estudio completo del nuevo sistema.
- Será un objetivo que la fecha de acceso al plan y la cuantía resultante a complementar cada año deberá tener carácter estable según el presupuesto disponible y la población teórica objeto del mismo.
- Los empleados no adquieren derechos individuales sobre el presupuesto generado. No cabe por tanto la reclamación de cantidad alguna al cesar, por cualquier causa, en la Compañía salvo la expresa de jubilación parcial en los términos que se determinen.
- El presupuesto resultante será gestionado en todo momento por una Comisión Paritaria, quien lo tendrá consignado en su contabilidad sin que se pueda ceder la gestión del mismo a terceras personas o entidades.
- La adhesión a la jubilación parcial será de carácter voluntario. No obstante será necesario conocer con carácter previo las personas que anualmente decidirán acogerse a la misma para fijar los presupuestos.
- Transcurrida una determinada edad fijada en la Comisión Paritaria se perderá la opción de hacer uso de esta medida.

Las condiciones generales de aplicación del Plan se revisarán coincidiendo con la negociación colectiva.

En cualquier caso se estará a cualquier cambio legislativo que sobre esta materia se pueda producir.

Las condiciones concretas de aplicación estarán sujetas a la legalidad vigente en cada caso, estando su desarrollo condicionado, tanto en coste como en el modelo del contrato a aplicar al trabajador relevista, al volumen óptimo de empleo que se pretenda alcanzar, y siempre teniendo en cuenta la evolución de las cargas de trabajo.

El coste máximo total se calculará en función de los años en que la persona deba permanecer en situación de jubilación parcial hasta alcanzar la jubilación ordinaria, a razón de 37.700€ para cada tramo anual, computándose siempre como años completos y no por meses.

Para el periodo 2016-2018 las personas que accedan a la jubilación parcial tendrán garantizado el 95% del salario neto anual, siempre que su coste no

supere el mencionado máximo, en cuyo caso será esta cantidad el coste máximo de garantía para 2016, que será revisada anualmente con el incremento general de convenio.

La Comisión Paritaria del Plan de Previsión Colectiva, determinará las condiciones de acceso a la jubilación parcial o figura que la sustituya a partir de 2019, siguiendo los términos establecidos en el acuerdo del V Convenio Colectivo.

Manifestación de parte:

La Dirección manifiesta su objetivo de mantener durante cada año de vigencia del V Convenio Colectivo al menos un 25% de flexibilidad.

