



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

**Programa 2015 – 2018**

---

## ¿Quiénes somos?

Somos más de 550 los trabajadores que formamos SIPA, **una nueva forma de hacer y entender el sindicalismo.**

Somos **reflejo de la pluralidad** ideológica de la sociedad y de nuestra Empresa, somos apolíticos.

Apostamos por la **capacidad técnica y humana** de toda la plantilla. Creemos en su potencial y en la influencia que tiene sobre la Empresa.

**SIPA somos sus afiliados**, no sus cargos ni sus Federaciones. Aquí la democracia interna es real.

Participación, cercanía, diversidad, nuevas ideas... y **las decisiones importantes las tomamos entre TODOS**, tal y como sucede con las propuestas que aquí os presentamos.

## 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>Área social: Conciliación laboral y familiar</b>	<b>6</b>
1.1	Mayor flexibilidad de horarios	6
1.2	Cambios de centro de trabajo	6
1.3	Teletrabajo	6
1.4	Condiciones sociales de carácter salarial	6
1.5	Servicio integral de apoyo a la familia	6
1.6	Regulación de prolongaciones de jornada:	6
<b>2</b>	<b>Área social: Salud laboral</b>	<b>8</b>
2.1	Apostar por la motivación del empleado	8
2.2	Garantizar nuestra salud y nuestro bienestar	8
2.3	Detección y actuación contra el acoso laboral y moral	8
2.4	Puestos Blandos + Recuperación óptima del Trabajador	8
2.5	Control del cumplimiento en subcontratas	9
2.6	Puestos de trabajos dignos	9
<b>3</b>	<b>Área social: Transportes y otros servicios</b>	<b>10</b>
3.1	Todos los servicios en todas las instalaciones	10
3.2	Gestión de la movilidad al trabajo con un plan pensado para el futuro	10
3.3	Nuevos conceptos en transporte colectivo y público	10
3.4	Gestión del tráfico en el interior de las factorías	11
<b>4</b>	<b>Desarrollo profesional</b>	<b>12</b>
4.1	Propuesta amplia	12
4.2	Aplicación correcta	12
4.3	Presupuestos necesarios	12
4.4	Mejora de las condiciones sociales para todas las bandas	12
4.5	Recorridos entre Niveles	12
4.6	Completar los desequilibrios en carrera técnica	12
4.7	Remuneración variable y objetivos	13
4.8	Reconocimiento del esfuerzo	14
4.9	Formación	14
4.10	Grupos profesionales	15
<b>5</b>	<b>Organización del Trabajo</b>	<b>16</b>
5.1	Sistema Operativo Airbus	16
5.2	Participación y compromiso	16
5.3	Teletrabajo	16
5.4	Movilidad por intercambio	16
5.5	Gestión de la subcontratación	16
<b>6</b>	<b>Visión industrial</b>	<b>17</b>
6.1	Ámbito del Convenio Colectivo	17
6.2	Estructura del sector aeroespacial	17
6.3	Reparto de competencias en el Grupo Airbus	17
6.4	Preparando el futuro del Grupo Airbus	17
<b>7</b>	<b>Empleo</b>	<b>19</b>
7.1	Directrices generales	19
7.2	Impacto de la mejora de la Productividad:	19
7.3	Planes de empleo (III y IV Plan de Empleo)	19
7.4	Políticas de reclutamiento	20

---

<b>8</b>	<b>Movilidad: Viajes y desplazamientos .....</b>	<b>21</b>
8.1	Negociar una nueva Política de Viajes.....	21
8.2	Política de Desplazamientos GAP .....	21
8.3	Fortalecer los servicios de RRHH para soporte al empleado .....	21
8.4	Viajes a países de riesgo.....	21
8.5	Herramientas de gestión y liquidación de viajes .....	21
<b>9</b>	<b>Transparencia.....</b>	<b>22</b>
9.1	Gestión de garantías sindicales y transparencia.....	22
9.2	Actuaciones de los Comités de Empresa.....	22
9.3	Visibilidad de las actuaciones en materia de RSC .....	23

---

## 1 Área social: Conciliación laboral y familiar

### 1.1 Mayor flexibilidad de horarios

- Cruce de fichadas en todas las jornadas.
- Descuento del tiempo de comida sólo en caso de existir fichada de comedor.
- 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.
- Creación de un protocolo para la solicitud de permisos no remunerados, con suspensión de empleo y sueldo.
- Los Trabajadores en situación de jubilación parcial o cumpliendo horas antes de su jubilación total podrán realizar su trabajo en Áreas soporte, Movilidad, Enseñanza o apoyo a Visitas a las factorías.
- Reducción progresiva del calendario laboral durante la vigencia del V Convenio Colectivo Interempresas, hasta alcanzar las 1.600 horas anuales.

### 1.2 Cambios de centro de trabajo

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

### 1.3 Teletrabajo

- 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.

### 1.4 Condiciones sociales de carácter salarial

- Nómina flexible: Introduciendo nuevos conceptos, aparte del de cheque guardería.
- Mejoras en el plan de pensiones y en el seguro de vida.

### 1.5 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 gestiona y lo promueva.

### 1.6 Regulación de prolongaciones de jornada

- Control de prolongaciones de jornada.

- Creación de una comisión de Control de Presencia:
  - Que estudie cada caso de forma independiente y proponga soluciones efectivas, evitando que algunos empleados realicen varios cientos de horas más 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.
- Sólo como consecuencia de situaciones coyunturales e imprevistas:

En aquellos casos en los que, de forma reiterada, los trabajadores tuvieran que quedarse a hacer horas adicionales a las diarias o bien tener que asistir a trabajar los fines de semana fueran identificados y se le pidieran explicaciones al manager sobre los motivos de dichos extras.
- Nunca para enmascarar falta de plantilla.
- Deben influir negativamente en los Variables de los responsables de los grupos donde se generen.
- Posibilidad de convertir las prolongaciones de jornada para anticipar el momento de la Jubilación.
- Definición de criterios y limitaciones a las prolongaciones de jornada:

Se realizarán siempre con carácter estrictamente voluntario, nunca de forma obligatoria.

Sólo podrán ser utilizadas para:

  - Recuperación o disfrute posterior de días libres
  - Compensación de las horas requeridas por ley aplicables durante el Contrato de Relevo.

En ningún caso podrán ser “monetizadas”, ni siquiera para integrarlas en el plan de pensiones. No a las horas extras de ningún tipo porque reducen los puestos de trabajo. Por ejemplo, 42 trabajadores que realizasen una media de 40 horas más al año (11 minutos diarios), destruyen un puesto de trabajo.
- Esquema homogéneo para las áreas productivas evitando la discriminación entre grupos profesionales

---

## 2 Área social: Salud laboral

### 2.1 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 degenerare en algo más complicado de solucionar.

- No queremos que se trate como una medida del compromiso.
- 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.

### 2.2 Garantizar nuestra salud y nuestro bienestar

- Cuidando el entorno de trabajo:

Evitando el hacinamiento en algunas áreas, puestos inadecuados, material deficiente o insuficiente, etc. Esto redundará en beneficio del trabajador y de la empresa y, por tanto, de todos.

- Previniendo el estrés:

Para evitar las patologías derivadas de altos niveles de tensión, mantenidos de forma continua.

Para evitar producir estados de ansiedad en trabajadores sometidos a fuertes exigencias.

### 2.3 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.

### 2.4 Puestos Blandos + Recuperación óptima del Trabajador

- Elaboración de un protocolo de puestos blandos para todos los trabajadores.
- 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.

## 2.5 Control del cumplimiento en subcontratas

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

## 2.6 Puestos de trabajos dignos

- Los puestos PVD (Pantalla de Visualización de Datos) tienen requerimientos específicos:
  - Nunca en la línea de vuelo.
  - Cumplimiento de la normativa vigente.
  - Confort mínimo (iluminación, climatización, etc.)
- Getafe: Fin de las casetas temporales  
Especialmente en la línea de vuelo.

## 3 Área social: Transportes y otros servicios

### 3.1 Todos los servicios en todas las instalaciones

- Comedor, Médico, Grupo de Empresa, etc., tanto en las nuevas instalaciones como en las ya existentes.
- Getafe: Participación en el planeamiento de la ampliación a Carpetania.

### 3.2 Gestión de la movilidad al trabajo con un plan pensado para el futuro

- Revisión de los planes de movilidad incorporando aspectos de promoción de transporte colectivo (rutas), público o individual no contaminante (bicis).
- No más problemas con las rutas. Para ello se llevará a cabo:
  - Creación de una normativa clara 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.
- 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.
- Plazas para incidencias garantizadas a cualquier hora.
- 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.
- Sevilla: 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.

### 3.3 Nuevos conceptos en transporte colectivo y público

- Un plan decidido para apoyar el transporte colectivo.
- Que permitan usar la flexibilidad de entrada / salida.

- Desdoblado algunas rutas que permitan el uso de ellas fuera del horario de jornada estándar.
- Que sea racional para los verdaderos 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.
- Hay que potenciar el uso de las rutas, optimizando las mismas, de forma periódica (anual, bianual,...) en función de los usuarios.

### 3.4 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.

---

## 4 Desarrollo profesional

### 4.1 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
  - Formación
  - Movilidad Operacional y Funcional
  - Desarrollo de Carrera Técnica y de Gestión

### 4.2 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).

### 4.3 Presupuestos necesarios

- Recorridos entre Niveles.
- Transiciones.
- Objetivos Individuales.

### 4.4 Mejora de las condiciones sociales para todas las bandas

- Plan de Pensiones.
- Retribución Variable.
- Seguro de vida: renovado y actualizado.

### 4.5 Recorridos entre Niveles

- Recorrido en banda V.2 para Técnicos Titulados.
- Recorrido en banda VI para GP4.
- Reconocimiento e inclusión en Política Salarial de LMA y Técnicos Expertos de Taller.

### 4.6 Completar los desequilibrios en carrera técnica

- Fomentar el desarrollo de las habilidades técnicas para poder acceder a la banda V.1 sin la necesidad de ser Experto.
- Desarrollo en catálogo de puestos de la evolución necesaria de competencias técnicas y responsabilidades (firmas, por ejemplo) en los diferentes niveles de carrera técnica

## 4.7 Remuneración variable y objetivos

- Criterios claros y objetivos para la asignación de los puntos por parte del responsable directo.
- Revisión y seguimiento continuos de la política salarial, tanto para GP1-GP3 como para GP4-GP6, para adaptarla a la situación actual e impedir su incumplimiento sistemático.
- Diferentes conceptos, diferentes presupuestos:
  - Objetivos Individuales: presupuesto necesario.
  - Objetivos de Grupo, de Dirección, de Programa y de Empresa, visibles y transparentes para todos.
  - Todos son diferentes y con diferente incidencia sobre la parte Variable y con diferente presupuesto en función de los resultados.
  - Implicación y motivación.
  - Trabajos imprevistos no planificados: no deben mermar ninguna bolsa, sino tener la suya propia.
  - Beneficios empresariales.
  - Trabajos con plazos muy ajustados o muchas variables indeterminadas (presión especial).
  - Pluses de puesto.
- Bolsas presupuestarias diferentes para cada uno de los conceptos a valorar.
  - Porcentajes sobre el salario bruto fijo.
  - Algunas bolsas no deben estar acotadas superiormente.
  - Otras deben ser fijas.
  - Otras deben ser función de los resultados (del grupo, del dpto., de empresa,...).
- Objetivos del Trabajo:
  - Está todo inventado, muchas empresas lo saben hacer. Hay que enseñar a toda la empresa.
  - Deben ser una consecuencia de la Planificación.
  - Existen objetivos Individuales (que valoran la aportación personal de cada Trabajador), de Grupo, de Dirección, de Programa, de Empresa, todos diferentes y con diferentes valoraciones.
  - Para cada tipo de objetivo debe haber establecida una bolsa diferente. Unas pueden ser fijas y otras variables.
  - Cada banda salarial y cada nivel Hay tienen, por concepto, diferentes porcentajes de valoración de objetivos. El que más se juega, más debe poder ganar. Hay que establecer los porcentajes de valoración.
  - Presupuesto necesario para objetivos individuales (que es mi aportación personal a la consecución de objetivos).
- Ejemplos sobre Variables por Objetivos del Trabajo:
  - Los porcentajes son sobre el sueldo bruto base.

- El Ingeniero de la Oficina de Diseño:
  - o *Tiene objetivos Individuales, que son su aportación para que el trabajo del grupo de la Oficina de Ingeniería se ajuste a lo planificado; deben valorarse un 4%.*
  - o *Los objetivos de Grupo (el paquete de Ingeniería de un componente de un programa) le suponen otro 2%.*
  - o *Los objetivos del programa un 0,5%.*
  - o *Los objetivos de la Dirección de Ingeniería un 0,5%, y están en un nivel paralelo a los anteriores.*
  - o *Los objetivos de la empresa el 0,25%.*
- El responsable del grupo (Team Leader):
  - o *Aumenta su valoración individual hasta el 5%*
  - o *Y la del Grupo de Ingeniería un 2,5%.*
  - o *El resto iguales.*
- El responsable del paquete de Ingeniería (Integrador del componente)
  - o *Tiene como objetivos individuales los que tienen como objetivos de Grupo sus subordinados; valorados en un 8,5%.*
  - o *Los objetivos de programa hasta el 1%.*
  - o *Los de Dirección hasta el 1%.*
  - o *El de empresa hasta el 0,5%.*
- Responsable de Programa:
  - o *Sus objetivos individuales son los del programa; valorados un 15%.*
  - o *Los de Dirección el 5%*
  - o *Y los de empresa hasta el 2%.*
- Responsable de Dirección y de Empresa quedan fuera de este ámbito.
- En definitiva, es una construcción piramidal dónde los objetivos a un nivel se construyen por acumulación de los niveles inferiores. Y el que más se juega es el que más debe poder ganar, como también es el que más puede perder.

## 4.8 Reconocimiento del esfuerzo

- A día de hoy, sólo se contemplan las recompensas no monetarias para actuaciones puntuales “on the spot awards”.
- Adicionalmente, ahora se tiene que tributar por ellos, cuando tienes que escoger entre regalos que a priori podrían no interesarte.
- Hay que buscar otras vías de reconocimiento por el buen trabajo hecho o por el esfuerzo realizado en una determinado época, como, por ejemplo, días adicionales de vacaciones.

## 4.9 Formación

- 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.
- 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.
- Creación de una bolsa de Empleo a Tiempo Parcial, como método de Formación Transversal, que sirva de ayuda para una futura movilidad funcional, siempre que el área productiva lo permita.
- 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.
- 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.
- Formación de posgrado subvencionada con publicidad de las diferentes convocatorias y claridad de criterios de acceso.

## 4.10 Grupos profesionales

- Adecuados a las nuevas profesiones: Plan de Bolonia, LMA, etc.
- Mismos criterios para todos
  - Unificación de criterios en el ámbito Nacional.
  - Armonización y equiparación al resto de colegas europeos.

---

## 5 Organización del Trabajo

### 5.1 Sistema Operativo Airbus

- 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.

### 5.2 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.

### 5.3 Teletrabajo

- 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.

### 5.4 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.

### 5.5 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.



## 6 Visión industrial

### 6.1 Ámbito del Convenio Colectivo

- 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.

### 6.2 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:
  - 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.

### 6.3 Reparto de competencias en el Grupo Airbus

- Defensa de la posición pública española al mismo nivel que el resto de naciones.
- 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.

### 6.4 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).

## 7 Empleo

### 7.1 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 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.
- Apostar por medidas puntuales voluntarias y beneficiosas para el trabajador en aquellos casos que fueron las necesarias actuaciones locales y que fomentarán el rejuvenecimiento de la plantilla.

### 7.2 Impacto de la mejora de la 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 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.

### 7.3 Planes de empleo (III y IV Plan de Empleo)

- 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, como la ausencia de Técnicos y Mandos.
- Mantenimiento de las condiciones de aplicación del contrato de relevo.
- Bolsa de empleo común a las empresas del grupo, incluyendo:
  - Trabajadores en situación de excedencia (voluntaria o forzosa).
  - Personal con contrato ETT, actual o previo.
  - Alumnos becados de máster.
  - Etc.
- Garantía de regreso de los trabajadores expatriados y soporte al proceso.

---

## 7.4 Políticas de reclutamiento

- Las políticas aplicadas deben ser homogéneas:
  - para todos los grupos profesionales
  - para todos los puestos de trabajo
  - en todos los centros de trabajo
- Deben establecerse claramente los requisitos de acceso en términos de formación (Grados, Másteres, Formación Profesional, etc.) y experiencia previa.
- Se debe garantizar el cumplimiento ético en todos los procesos de contratación.
- Fomento de los acuerdos con Universidades no solo en el ámbito de la especialización (Máster) sino también a través de la introducción de materias de interés (tanto habilidades “soft” como tecnológicas) en los títulos de Grado.
- Acuerdos para la promoción de experiencias de Formación Profesional Dual, con una finalidad clara de orientación y capacitación.

## 8 Movilidad: Viajes y desplazamientos

### 8.1 Negociar una nueva Política de Viajes

- Misma aplicación de la norma de viajes PG-122 para todos los centros de trabajo.
- Incluir compensación por “tiempo de viaje” en días no laborables. Nada de jornadas maratonianas.
- No más reglas ocultas al margen de la norma.

### 8.2 Política de Desplazamientos GAP

- Definir una política global para desplazamientos de más de 6 meses.
- Actualmente discriminatoria según país y nivel salarial.
- Plantear unas condiciones diferenciadas entre desplazamientos:
  - A centros de trabajo del Grupo Airbus
  - Como parte de un equipo residente, a centros que no son del Grupo Airbus, (temporal o definitivo).
  - Individuales a centros que no son del Grupo Airbus (soporte al cliente, comercial...)
- Incorporar como estándar los desplazamientos entre factorías dentro de España.
- Evitar las condiciones particulares que siempre discriminan y causan malestar.

### 8.3 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:
  - A Hacienda con la información correcta sobre los empleados.
  - A los empleados con la documentación necesaria que requiera Hacienda.

### 8.4 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.

### 8.5 Herramientas de gestión y liquidación de viajes

- MyTravel: Solución de errores detectados.
- Mismos criterios (claros y correctos) en las liquidaciones de viaje para todos los trabajadores de todas las empresas del Grupo Airbus en España.

## 9 Transparencia

### 9.1 Gestión de garantías sindicales y transparencia

- 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 más pequeños o con mayor ratio número de delegados frente a número de empleados.
  - Que no penalice las direcciones o centros de coste con mayor proporción de actividad sindical.
- Para costes asociados a presencia (horas):
  - Los delegados con dedicación plena (liberados de su puesto de trabajo) estarán asignados directamente al centro de coste o bien su coste será derivado íntegramente a una cuenta dependiente de RRHH.
  - Para los delegados con dedicación parcial que estén asignados a un centro de coste indirecto se establecerá un permiso mensual (*myHR-Time*) donde se registre su dedicación horaria, cuyo coste asociado será derivado a una cuenta dependiente de RRHH.
  - Los delegados con dedicación parcial que estén asignados a un centro de coste directo incurrirán su dedicación horaria en cuentas diferenciadas que serán transferidas a una cuenta dependiente de RRHH.
- Para otros costes, asociados a viajes, desplazamientos, gastos informáticos, administración y otros:
  - Se establecerá un interlocutor y procedimientos específicos para los requerimientos desde los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, y sus miembros.
  - Los costes serán asignados a una cuenta dependiente de RRHH.
- 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 (crédito horario, revisión salarial, variable).
  - Gasto anual total con cargo a las cuentas de la empresa (horas, viajes, etc.).

### 9.2 Actuaciones de los Comités de Empresa

- Se eliminarán cualquier tipo de subvención o ingresos directos desde la Empresa y/o de terceros (p.ej. servicios de máquinas de café y refrescos), a los Comités de Empresas, Secciones Sindicales ni Sindicatos.
- No se promoverá la creación de ningún de Fundación u organismo instrumental compuesto por los Comités de Empresas o Secciones Sindicales.
- 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.

---

## 9.3 Visibilidad de las actuaciones en materia de RSC

- Proporcionar transparencia a las iniciativas que la compañía está desarrollando, qué organizaciones y qué presupuestos:
  - Fundación Adecco
  - Colaboración con ONG: Asociación Turkana, Fundación Juan XXIII...
  - Patrocinio deportivo: equipos de tenis de mesa o rugby...
  - Asociación jubilados
- 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.