



PLATAFORMA SIPA

VII Convenio Colectivo

2024

ÁREA SOCIAL

1. Conciliación personal y familiar

- Mejorar y ampliar el concepto de conciliación para todos los trabajadores.
- Libre elección de jornada.
- Mejorar protocolo de licencias y permisos.
- Implantación inmediata del permiso por causa de fuerza mayor según RD.5/2023 como permiso retribuido.
- Ampliar permisos y reducción de jornada por cuidado de un menor, horas anuales de médico de cabecera.
- Ampliación del plazo para disfrutar las vacaciones del año anterior.
- Crear y mejorar permisos no remunerados, miniexcedencias con cotización a la Seg. Social y excedencias con reserva de puesto.
- Beneficios para trabajadores con discapacidad.
- Propuestas identificadas por el grupo de familias monoparentales
- Promover la creación de una Fundación del Grupo Airbus en España, con participación sindical, para la asistencia y promoción de todas las cuestiones sociales. Por ejemplo, “cohousing” para mayores.

2. Desplazamientos

- Aumentar presupuesto y mejorar el servicio de transporte colectivo.
- Permitir el uso de rutas a personal externo.
- Aparcamientos y plazas internas gestionados con una normativa clara y transparente
- Mejorar sus accesos y la fluidez del tráfico de entrada/salida.
- Infraestructuras e inversión que faciliten el uso de transporte sostenible, tanto fuera como dentro de las plantas.
- Universalizar el “derecho al transporte” compensando al que no puede hacer uso de la ruta.

3. Protocolo Senior

- Ampliación de las condiciones del protocolo Senior y su ámbito de aplicación independientemente de la banda.
- Reconocimiento de la “seniority” o veteranía en base a la antigüedad y experiencia.

4. Igualdad

- Correcta aplicación de todas las medidas incluidas en el último Plan de Igualdad Firmado.

5. Protocolo de Acoso

- Revisión continua, así como comisión especial de acoso y mejora de la gestión.

6. Prejubilaciones

- Derecho a pejubilación en las mismas condiciones para todos los colectivos.
- Posibilidad de desvinculaciones pactadas para todos los colectivos

7. Medioambiente

- Participación social en Medioambiente con reuniones igual que en Seguridad e Higiene.
- Sustituir los autobuses grandes de combustión por furgonetas más pequeñas y eléctricas.
- Ampliar instalación paneles solares en todos los lugares que se pueda habilitar.

8. Varios

- Aumentar los conceptos a incluir en nómina flexible.
- Seguro médico gratuito para todos los trabajadores.

SALUD LABORAL

- 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 (Trabajo Social, Psicólogo...)
- Mejorar las condiciones laborales, protocolo de recuperación de enfermedades.
- Mejoras de los espacios de trabajo abiertos en oficina.
- Eliminar la posibilidad de retirar complemento por IT debido al absentismo. No aplicación del Art.52.d del ET.
- Garantizar el derecho a un reconocimiento médico anual para todos los empleados.
- Asegurar salas de lactancia en todos los edificios

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1. Teletrabajo

- Accesible y voluntario para todas las divisiones y organizaciones, evitando el agravio actual.
- Ampliación del tiempo de Teletrabajo, así como eliminación de restricciones actuales.
- Ayudas tipo renting para el equipamiento auxiliar
- Compensación económica.

- Implantación de “días verdes/días sin humos/días de alta incidencias” cuando haya episodios de alta contaminación y altos contagios, sin afectar al % de teletrabajo acordado.

2. Flexibilidad y Horarios

- Reducción de jornada laboral mínimo hasta igualarnos a nuestros compañeros europeos.
- Libre elección de jornada laboral.
- Cruce de fichadas con comedor en todas las jornadas y colectivos
- Fichada en el turno de acceso a la factoría, igual que en el centro de San Pablo.
- Oficialización de jornadas “oficiosas” en todos los centros de trabajo, con los servicios asociados que conllevan.
- Las compensaciones del contador de TyM en forma de ausencia al trabajo con aprobación automáticas.
- Proyecto piloto para la evaluación de la semana de trabajo de cuatro días.
- Día de vacaciones adicional por quinquenio
- Vacaciones a año natural acorde a la ley
- Aumento de días flexibles de vacaciones
- Posibilidad de reducción de jornada laboral a partir de unos años

3. Protocolo de Desconexión Digital

- Redacción de un protocolo acorde a la ley
- Establecimiento de una prohibición formal por parte de la Empresa a organizar reuniones y actos fuera de la jornada oficial.

4. Digitalización

- Las nuevas tecnologías deben aplicarse de forma gradual, con medidas de formación para la correspondiente adaptación de los trabajadores, y sirviendo para ampliar capacidades locales y garantizar los puestos de trabajo. Deben ser medidas a aplicar para toda la población de trabajadores.
- Abordar la transformación digital sin pérdidas de puestos de trabajo.

5. Excelencia Industrial

- Implementación de una metodología común para todas las divisiones y plantas.
- Objetivos más claros, concisos, motivantes y sobre todo alcanzables.

DESARROLLO PROFESIONAL Y POLÍTICA SALARIAL

- Vuelta a los niveles salariales en vez de las bandas.
- Posibilidad de cobrar el salario anual en 12 pagas.
- Revisión de la carrera técnica (más transparencia, visibilidad de puestos disponibles, mismas bandas que carrera de gestión).

1. Revisión Salarial

- Recuperar la cláusula que liga la RSG al IPC.
- Garantizar RSI para todos los Top45.
- Incluir máximo de años sin obtener RSI.

2. Nuevo esquema de Política Salarial

- Proceso de valoración de puesto de trabajo transparente en todo su proceso.
- Incremento del presupuesto para revisiones y subidas salariales, que permita la correcta aplicación de la política salarial.
- Actualizar el importe mínimo anual de actualización salarial
- Garantizar reconocimiento del puesto y nivel salarial en el momento de acceso al nuevo puesto.
- Correcto reconocimiento de las nuevas profesiones: LMAs, Rodadores, NDT, ciberseguridad, maestros...
- Actualización del catálogo de puestos y edición de un procedimiento de incorporación de nuevas profesiones y puestos tipos.
- Adaptación e inclusión de las nuevas profesiones (LMAs, Rodadores, NDT, ciberseguridad, maestros...) al catálogo de puestos con su recorrido profesional.
- Actualización e inclusión de pluses y otros complementos: RP1-2-3, certificación, línea de vuelo, nocturnidad, toxicidad ...
- Cobro de pluses independientemente del colectivo al que se pertenezca.
- Culminar el final de la banda 8 al inicio banda 6, como ocurre con final de la banda 6 al inicio de la banda V.2.
- Gestión de carrera simplificada.
- Reconocimiento de toda la experiencia laboral, independientemente de dónde se haya obtenido.

3. Variable

- Garantizar el variable con el 105%.
- Recompensar la contribución individual a los objetivos de la empresa.

4. Gestión de carrera

- Consolidar un desarrollo de carrera para todos los empleados, independientemente de su banda:
 - Gestionar un plan específico de desarrollo de carrera para cada empleado que potencie los diferentes aspectos.
 - Garantizar el acceso a la formación que permita el desarrollo del empleado.
 - Dar mayor visibilidad a las vacantes de movilidad y facilitar el intercambio de puestos.
- Fijar reglas que aseguren un adecuado desarrollo profesional en los casos de retorno tras una movilidad

5. Movilidad del personal de taller

- Creación de un sistema que permita que todos los empleados tengan:
 - Visibilidad de las vacantes.
 - Libertad para aplicar a ellas.
 - Mismas reglas que para el resto de empleados.
- Facilitar el intercambio de puestos.

6. Formación

- Ayudas a la formación específica con cursos que provean de Certificados Profesionales reconocidas en todas las empresas (LMA, Certificación Project Management P&M, etc).
- Distribución y ampliación de Becas, a empleados y a hijos de empleados, en función de la población objetivo.

EMPLEO

1. Políticas de Reclutamiento

- Transparencia de las bolsas de empleo y contratación, para todos los colectivos.
- Lanzamiento público y abierto de las ofertas externas e internas.

2. Estabilidad de la plantilla

- Exigir a la dirección y los estamentos públicos un plan estratégico que permita, entre otras cosas, tener visibilidad de las cargas de trabajo en el medio/largo plazo, y que posibilite mantener o aumentar la plantilla.
- Medidas eficaces y concretas de atracción y retención de los mejores profesionales, incidiendo en las nuevas profesiones.

3. Subcontratación

- Luchar por limitar la subcontratación para incrementar la contratación en plantilla en Airbus.
- Seguir con la vigilancia de las condiciones laborales del personal subcontratado, atentamente a la cesión ilegal.
- Supervisar y controlar que se apliquen los derechos de Airbus a los subcontratados.

PREVISIÓN SOCIAL

1. Jubilación parcial/contrato relevo

- Restablecer la figura de la Jubilación parcial/Contrato relevo para todos los colectivos y en las mismas condiciones, sin distinción durante la vigencia del convenio colectivo.
- Recuperar las condiciones de jubilación parcial que disfrutábamos antes del VI CC.
- Mejora de las aportaciones empresariales al plan de pensiones.
- Establecimiento de un plan sostenible que nos permita adelantar la edad de jubilación para todos los colectivos.
- Facilitar la jubilación anticipada para el que esté trabajando con plus de LV reconocido.

VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

- Reconocimiento del tiempo total de viaje como jornada de trabajo.
- Incluir todos los costes del viaje en prepago por la empresa
- Desarrollar una norma que regule los retornos después de un mobility.
- Garantizar la aplicación de la Norma de Viajes y Desplazamientos (PG122) para todos los centros de trabajo.
- Visibilidad a toda la información relativa a mobility como en el resto de países CORE
- Transparencia en la aplicación de la norma de viajes y desplazamientos y de mobility a todos los colectivos.

VISIÓN INDUSTRIAL

1. Estructuración del sector aeroespacial en España

- Defender y garantizar la existencia de una red industrial en España lo suficientemente diversa, extensa y fuerte como para cubrir las diferentes actividades del sector.

2. Preparando el futuro

- Exigir un plan estratégico global del sector aeroespacial en España, que asegure el desarrollo y mantenimiento de las competencias y las capacidades en España.
- Garantizar la viabilidad no sólo en empleo en Airbus sino en todo el tejido industrial aeronáutico español.
- Mejorar las inversiones en I+D+i y creación de foros de innovación, igualándonos a nuestros homólogos del resto de la compañía.
- Garantizar la participación en el máximo nivel de decisión en los proyectos europeos y desarrollo de capacidades tecnológicas que nos permitan participar en los proyectos futuros en todas las divisiones.

TRANSPARENCIA

1. Información al empleado

- Garantizar la accesibilidad y visibilidad completa, permanente, transparente y acumulativa de la información de Recursos Humanos del empleado.

2. Garantías sindicales y transparencia

- Defendemos que sea 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.).
- Transparencia a los trabajadores de cualquier tipo de subvención o ingresos directos desde la Empresa y/o de terceros a los Comités de Empresas, Secciones Sindicales o Sindicatos.

3. Visibilidad de las actuaciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa

- Proporcionar transparencia a las iniciativas que la compañía está desarrollando: qué organizaciones y qué presupuestos.
 - 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.
-