

## COMITÉ INTEREMPRESAS

### COMUNICADO COMITÉ INTEREMPRESAS

Desde el Comité Interempresas queremos trasladar la información de la **reunión mantenida el día 15 de Octubre.**

Esta reunión es la continuación de las mantenidas los días anteriores y en las cuales se están **tratando las cuestiones relativas al Plan Social de Adhesión Voluntaria.**

En las reuniones de los días 7 y 13 de octubre, la Dirección de la empresa realizó una presentación en la cual dividían el plan social en tres teóricas figuras de adscripción voluntaria, enfocadas para diferentes casuísticas, presentando además las cuantías económicas aparejadas a cada figura.

**El día 15 ha actualizado la propuesta en su conjunto,** en base a las conversaciones mantenidas en las reuniones oficiales con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, **quedando de la siguiente forma la actual propuesta de la Dirección:**

#### **ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE PERSONAL:**

De aplicación a los empleados con contrato indefinido con alguna de las siguientes entidades del Grupo Airbus en España: Airbus Operations SL, Airbus Defence and Space SAU y Airbus Helicopters SA, con excepción del personal de categoría Executive (BANDA III o superior) ello, siempre y cuando cumplan con los requisitos de las medidas.

#### **PERIODOS DE ADHESIÓN**

- **Adhesión a la medida hasta el 13 de noviembre de 2020,** desvinculación 30 de noviembre para las prejubilaciones voluntarias y en enero de 2021 para el resto de medida. **BOOSTER de 2 meses de salario base.**
- **Adhesión a la medida desde el 14 de Noviembre hasta el 11 de Diciembre de 2020,** desvinculación 30 de diciembre para las prejubilaciones voluntarias y Enero de 2021 para el resto de medidas. **BOOSTER de 1 mes de salario base.**
- **Adhesión a la medida desde el 12 de Diciembre hasta el 20 de Diciembre,** desvinculación 30 de diciembre para las prejubilaciones voluntarias y enero de 2021 para el resto de medidas. **Sin BOOSTER asociado.**

## COMITÉ INTEREMPRESAS

### PREJUBILACIONES (59 años o más para ambos colectivos tanto blue collar como white collar)

- Acuerdo de desvinculación voluntaria.
- Doble voluntariedad.
- Para empleados de **59 años 80% del salario bruto anual** (salario base + plus de antigüedad + pluses personales) hasta los 63 años.
- Para empleados de **60 años 85% del salario bruto** (salario base + plus de antigüedad + pluses personales) hasta los 63 años.
- **Abono de cuantía equivalente al CESS** (Convenio especial de la seguridad social) hasta los **63 años** para los empleados entre los 59 años y los 62 (podrá externalizarse en una aseguradora).
- **Excepcionalmente, para los empleados que no estén en jubilación parcial**, se abonarían las siguientes cantidades:
  - 63 años: 6 meses de salario base +15000€
  - 64 años: 6 meses de salario base +7500€
  - 65 años: 6 meses de salario base
- La empresa se reserva cláusula de no competencia para puestos clave.

### BAJAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS

- Acuerdo de desvinculación incentivada de mutuo acuerdo.
- Para personas con contrato indefinido.
- **Se excluye a:** personal vinculado a contrato relevo, puestos críticos población elegible para jubilación anticipada y plan de jubilación anticipada, así como empleados en situación de jubilación parcial.
- Doble voluntariedad.
- Compensación bruta equivalente a **45 días por año trabajado hasta un tope de tres anualidades de salario bruto o 300000€ (la menor de las dos cuantías anteriores)**.
- Construcción (salario base anual + plus de antigüedad + pluses personales).
- Compensación abonada en **dos pagos del 50% cada uno**.
- La empresa se reserva cláusula de no competencia para puestos clave.

### AÑOS SABATICOS O EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS INCENTIVADA

- Voluntario para un período de **5 años**.
- Después del período transcurrido el empleado tendrá derecho de retorno preferente a un puesto de igual o similar categoría profesional.
- Personal con contrato indefinido.
- Doble voluntariedad.
- **Se excluye a:** personal en contrato de relevo, puestos críticos y población elegible para jubilación anticipada y plan de jubilación anticipada.
- Incentivo de **60000€ brutos por 5 años**. Esta cuantía se abonará en dos pagos (50% cada uno).
- En caso de **retorno**, el empleado **deberá retornar el 40%** de la cantidad percibida una vez transcurridos 5 años.
- La empresa se reserva cláusula de no competencia para puestos clave.

## COMITÉ INTEREMPRESAS

Además la Dirección de la Empresa contestó a planteamientos que trasladamos los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la anterior reunión.

Están dispuestos a **iniciar un proceso de negociación colectiva para el VI Convenio**, analizando la situación que tenemos actualmente, una vez que se den por concluidas las conversaciones relativas al Plan social y algún elemento adicional (extensión de los ERTES).

**Los AOP'S** (Planes operativos anuales) del 2021 **los trasladarán en cuanto los tengan disponibles**. Actualmente están en construcción.

En cuanto al **Plan Industrial**, la empresa señala que estaría en condiciones de poner encima de la mesa un **documento de partida para el inicio de las conversaciones en esa materia**, tomando como referencia el documento/acuerdo alcanzado en el mes de Julio entre AIRBUS y el Gobierno de España. Desde los representantes de los trabajadores y trabajadoras señalamos que es un elemento clave y esencial en el actual momento y que **en ningún caso será un documento impuesto por la Dirección**, sino que formará parte de un debate constructivo y de un intercambio de ideas, propuestas y opiniones serias, rigurosas y viables.

Señalan que en base a la petición de los representantes de los trabajadores y trabajadoras **están ofreciendo las fórmulas que mejor tratamiento fiscal tienen**.

Los representantes de los trabajadores seguimos señalando que para nosotros es muy importante que **una vez empiece la recuperación de esta crisis, debemos avanzar todos hacia recuperar los niveles de empleo anteriores a la PANDEMIA**.

Además **hemos requerido** la información por escrito así como **la construcción entre las partes de una posible propuesta definitiva (si se dieran las circunstancias y los sindicatos estuvieran conformes)**. Para el análisis concreto de las propuestas remitidas en el día de hoy señalamos que necesitaríamos simulaciones reales con varios ejemplos por tramos salariales, edades de afectación, colectivos, etc....

En último lugar volvemos a insistir en que el resto de elementos señalados , **convenio , plan industrial , AOPS , CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS PENDIENTES ( RSI , PROMOCIONES , ETC..)** son fundamentales para la parte social.

Hemos vuelto a quedar emplazadas las partes para una próxima reunión la semana próxima y seguir acercando posiciones.

Seguiremos informando del desarrollo de las reuniones.

**COMITÉ INTEREMPRESAS DEL GRUPO AIRBUS**