

## **PROPUESTA DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS AIRBUS DEFENCE AND SPACE, SA, AIRBUS OPERATIONS, SL Y AIRBUS HELICOPTERS, SA**

[Contestación a la propuesta de la representación social de fecha 23 de septiembre de 2021]

*La presente propuesta es global formando un todo en su conjunto. Si como consecuencia del devenir de la negociación o de otros factores, alguno de sus aspectos quedará modificado o alterado, el resto de los aspectos podrán verse modificados.*

### **1. Convenio Colectivo:**

- **Ámbito Temporal:** Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.
- **Ámbito Personal:** aplicable al personal de las entidades del V Convenio Colectivo (Airbus Defence and Space SAU, Airbus Operations S.L y Airbus Helicopters España S.A)
- **Procesos salariales:**

La Dirección de las Empresas, en atención a la petición de la mayoría social de mantener el poder adquisitivo y haciendo un esfuerzo propone en materia salarial para los años 2021 y 2022:

- Incremento General: 1% no consolidable para cada año, 2021 y 2022.
- RSI: 0,6% no consolidable para el año 2022.
- Procesos de transiciones, recorridos en Banda VI, progresiones en Banda VIII, carrera técnica: conforme a PG121-C para año 2021 y 2022. Esto supone el 0,5% consolidable cada año.

Estos porcentajes están referidos a la masa de salario base.

- Esto supondría un 3,6% de subidas salariales para los años 2021 y 2022.
  - En el año 2020, pese a la situación que atraviesa la compañía y a que el resto de países Fundadores realizaron una congelación salarial, en Airbus España las subidas salariales fueron del 2,3% (Incremento general 1%; RSI del 0,8% y 0,5% de Procesos de transiciones, recorridos en Banda VI, progresiones en Banda VIII, carrera técnica, habiendo sido el IPC en España un -0,5%.
  - Total ciclo 2020-2022: 5,9%
- **Plan de Empleo VI:**

La Dirección de las Empresas está de acuerdo en elaborar un nuevo Plan de Empleo que se adapte a la actual situación. Elaborará un borrador de nuevo Plan de Empleo para someter a discusión con la parte social.

# AIRBUS

- Trabajo a distancia y desconexión digital:

La Dirección de las Empresas está de acuerdo en discutir y negociar una Política de trabajo a distancia y desconexión digital en el plazo que las partes acuerden.

- Plan de formación:

La Dirección de las Empresas solicita a la representación social le entregue propuestas en esta materia para su valoración.

- Plan de Igualdad:

La Dirección de las Empresas está de acuerdo en negociar un Plan de Igualdad con la representación en el plazo que ambas acuerden.

- Subcontratación:

La Dirección está dispuesta a asumir como actividades subrogables aquellas que la ley así disponga y/o que vengan recogidas como tal en el V Convenio Colectivo.

Además, indica la Dirección de las Empresas su interés en acordar un porcentaje de flexibilidad (mínimo del 25%) para las áreas de producción de cada división.

## 2. ERTE AOSL:

- Propuesta económica:

Complemento salarial de hasta el 70% del salario de referencia en el año 2021 y año 2022.

- Se indica a meros efectos informativos que, dicho complemento del 70%, tendrá un efecto de protección que, implicaría que la suma de prestación de desempleo neta y el salario total neto por todos los conceptos percibidos por el empleado durante el año sería:

- En el caso de empleado con un grado de afectación en torno al 50%: igual o superior al 85% del salario total neto de dicho empleado en el año 2021.
- En el caso de empleado con un grado de afectación en torno al 40%: igual o superior al 90% del salario total neto de dicho empleado en el año 2021.

- Como medida para aliviar en su caso, el mayor impacto económico que pudieran tener los empleados con mayor porcentaje de afectación, se dispone que para aquellos empleados cuyo porcentaje de afectación sea superior al 50% durante el año 2021 o durante el año 2022, es decir, que el número de días laborables de suspensión de empleo sea más de la mitad de las jornadas laborales entre 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, se les complementará hasta el 100% a partir del día laborable que supere el 50% de afectación.

Esta propuesta económica y sus condiciones solo son aplicables a los periodos de vigencia del actual ERTE de AOSL en implementación.

- Movilidades - compromiso minimizar impacto ERTE: La Dirección de las Empresas se compromete a promover movilidades entre líneas, centros de trabajo y divisiones a personal afectado por el ERTE con el fin de reducir su afectación/impacto.

### 3. Plan de desvinculaciones voluntarias:

Se propone lanzar un nuevo Plan de Desvinculaciones Voluntarias para las áreas donde exista surplus para el periodo 2021 y 2022, en términos similares a los acordados en el Plan de Desvinculaciones Voluntarias de 20 de octubre de 2020.

### 4. Conflictos colectivos judicializados:

- Pluses de vacaciones: de acuerdo en incluir en el pre-acuerdo.
- Premio de Jubilación (Fecha de juicio: 22 de enero de 2022, Audiencia Nacional): La Dirección propone abonar el complemento de jubilación, de importe igual a 4.143,35 euros brutos, a aquellos empleados que hubieran accedido a la jubilación parcial antes del 31 de diciembre de 2020.
- Rutas, comedores equipo azul durante COVID.19 (Fecha de juicio: 1 de diciembre de 2021, Audiencia Nacional): la Dirección manifiesta su disposición a negociar un posible acuerdo en esta materia.
- Beneficios ETTs – 600€ COVID: pendiente de análisis.
- Complemento de IT (Fecha de juicio: 6 de octubre de 2021, Audiencia Nacional): se somete a la negociación local.
- Traslado Barajas: se somete a la negociación local.

### 5. Visión 2030:

La Dirección está dispuesto a mantener sus compromisos industriales comunicados por el Gobierno y Presidencia de Airbus (verano 2020) así como aquellos incluidos en la propuesta Gobierno y Federaciones de Mayo 2021.

La Dirección se compromete a ofrecer a la parte social el máximo nivel de detalle disponible en estos momentos.

### 6. Provincia de Cádiz:

La Dirección de las Empresas reitera sus actuales compromisos, tal y como ha sido indicado en negociaciones y comunicados anteriores:

- Todas las cargas de trabajo del A350, A330 y A320 existentes en Puerto Real permanecerán en la región de Cádiz.

# AIRBUS

- Se garantiza el empleo a la plantilla de producción en Cádiz.
- Se maximizarán las oportunidades de empleo para la plantilla de funciones transversales en la región de Cádiz y se ofrecerán movilidades al amparo del artículo 60 VCC.

Asimismo, la Dirección de las Empresas se compromete a facilitar a la representación social la información de que disponga tan pronto sea posible.

BORRADOR NO VINCULANTE