

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

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 2023.
- Ámbito Personal: mismo ámbito personal que el V Convenio Colectivo.
- 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, 2022 y 2023:

- Incremento General:
 - 2021: 1% consolidable
 - 2022: 1% consolidable y 0,2% no consolidable
 - 2023: 1% consolidable y 0,2% no consolidable.
- RSI: 0,6% consolidable para los años 2021, 2022 y 2023.
- Procesos de transiciones, recorridos en Banda VI, progresiones en Banda VIII, carrera técnica: conforme a PG121-C para año 2021, 2022 y 2023. El coste estaría en torno al 0,5% consolidable cada año.

- ➔ Esto supondría un 6,7% de subidas salariales para los años 2021, 2022 y 2023.
- ➔ 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%.
- ➔ Con esta propuesta no se obtienen los ahorros que se estimaban precisos en atención a la situación existente pero, tras las negociaciones llevadas a cabo, la Dirección ha decidido efectuar este planteamiento en aras a alcanzar un acuerdo global que permita retomar la senda del diálogo y paz social y lograr, asimismo, una moderación de costes respecto a las propuestas de la representación legal de los trabajadores.

- VI Plan de Empleo:

AIRBUS

La Dirección de las Empresas entrega junto a esta propuesta un Anexo con los temas que propone revisar y negociar para el VI Plan de Empleo.

- Trabajo a distancia y desconexión digital:

La Dirección de las Empresas está de acuerdo en discutir y negociar una Política de trabajo a distancia (basada en 1 día por semana) y desconexión digital en el plazo que las partes acuerden e insta a que dicha negociación se lleve en el menor plazo posible.

- Plan de formación:

La Dirección de las Empresas solicita a la representación social le entregue propuestas en esta materia para su valoración. Sin perjuicio de ello, la Dirección de las Empresas también valorará necesidades y posibles acciones en este sentido.

- 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, en aras a gestionar la estructura de costes y flexibilidad de la empresa a la evolución del trabajo.

2. ERTE AOSL:

- Propuesta económica:

La Dirección de las Empresas está dispuesta a revisar las condiciones económicas del ERTE con los interlocutores sociales, queda supeditada a la firma del acuerdo en su conjunto y a la retirada de la demanda que versa sobre este asunto.

- 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 esquema de salidas:

La Dirección de las Empresa propone valorar y discutir posibles esquemas de acceso a la jubilación parcial a partir del año 2023.

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.

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.
- El empleo de la plantilla de Puerto Real se verá garantizado en la provincia de Cádiz durante la vigencia temporal de este convenio colectivo. Ello, sin perjuicio de que se pudieran ofrecer oportunidades de movilidad individual y voluntaria a otras plantas o países del Grupo.

Asimismo, la Dirección de las Empresas se compromete a facilitar a la representación social la información de que disponga tan pronto sea posible. En concreto, en las próximas reuniones avanzará a la parte social el estado del proyecto.