

# AIRBUS

## ACTA DE PRE-ACUERDO DE LA REUNIÓN DEL COMITÉ INTEREMPRESAS 10 DE NOVIEMBRE DE 2021

### Por los representantes de los trabajadores:

Francisco San Jose  
Carlos Benavente  
Óscar Aguado  
Pedro Sánchez  
Eduardo Álvarez  
Julián Tierno  
Alfonso Mora  
Miguel Velázquez  
Diego Guerrero  
Edmundo Otero  
Rosa Muñoz  
Jorge Mariscal  
Eduardo López  
Jose María Reyes  
Jose Antonio Ramos  
Moisés González  
Jorge Escribano  
Carlos Bodas  
Juan Antonio Guerrero

### Por las Direcciones de las Empresas:

Antonio Lasaga  
Volker Mang  
Pablo Conesa  
Jesús Pacheco  
Miguel Gutiérrez  
Santiago Domínguez  
Felipe Rubio  
Soledad Muñoz  
Fernando López  
Ana Martínez  
Jose Manuel Chozas  
Beatriz Maeso

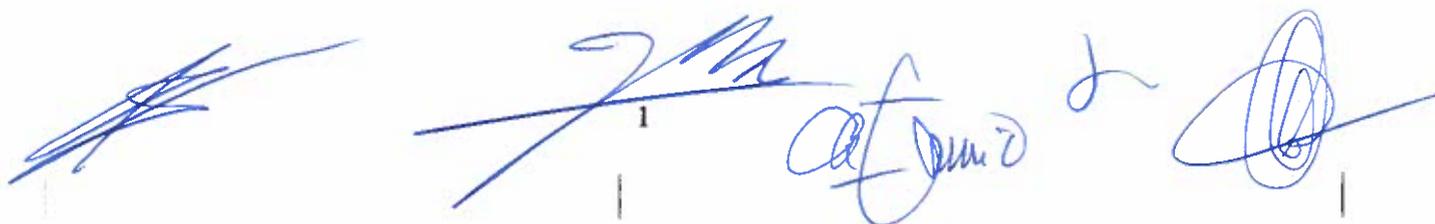
A 10 de noviembre de 2021, se reúne el Comité Interempresas.

Ambas partes se reconocen mutua, plena, total y recíproca capacidad jurídica y legitimación suficiente, en base a la representación que ostentan para alcanzar el presente Acuerdo en los siguientes términos:

### ANTECEDENTES

**PRIMERO:** Bajo la premisa de que para el buen funcionamiento y marcha del Grupo Airbus en España las partes deben colaborar y buscar soluciones no conflictivas, la Dirección y la parte social se han venido reuniendo durante los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre en el seno del Comité Interempresas.

**SEGUNDO:** Ambas partes, la Dirección de las Empresas (Airbus Operations, SL, Airbus Defence and Space, SAU y Airbus Helicopters España, SA) así como la representación social, han alcanzado el presente **PRE-ACUERDO**, durante la reunión mantenida el día 10 de noviembre de 2021, en los términos y condiciones aquí descritas y sujeto a ulterior desarrollo por las Comisiones competentes para cada una de las materias aquí tratadas, cuando así convenga.



## PRE-ACUERDOS

### 1.-EN MATERIA DE EMPLEO:

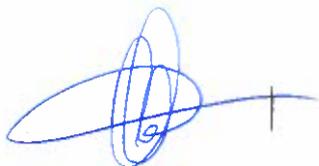
#### 1.1. Relativos al ERTE de AOSL en vigor:

En relación con el ERTE implementado sin acuerdo por la Compañía desde el 26 de julio de 2021, las partes alcanzan los siguientes pre-acuerdos:

- **Causas:** las partes reconocen la existencia de las causas de naturaleza económica, productiva y organizativa aducidas por la Dirección de las Empresas en el periodo de consultas de dicho proceso de ERTE.
- **Duración temporal:** las partes acuerdan que, atendiendo a las circunstancias del mercado y situación de AOSL, la vigencia temporal alcance hasta el 31 de diciembre de 2022.
- **Efectos económicos:** las partes proponen que, con efectos retroactivos desde el inicio del ERTE, esto es, 26 de julio de 2021, y hasta el fin de su vigencia (31 de diciembre de 2022) el complemento indemnizatorio de este proceso de suspensión temporal de contratos será equivalente al previsto en los párrafos primero a sexto de la Cláusula 7 del Acta de Acuerdo en el Periodo de Consultas de ERTE de 14 de mayo de 2020 (sin la garantía allí incluida): complemento salarial de hasta el 70% del salario de referencia bruto (salario base bruto más antigüedad bruta sin el prorrateo de pagas extraordinarias) en el año 2021 y año 2022.
  - o Se indica, a modo de ejemplo que, dicho complemento indemnizatorio del 70% del salario bruto de referencia, 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 cada año de duración (2021 y 2022).
    - En el caso de empleado con un grado de afectación en torno al 30%: igual o superior al 90% del salario total neto de dicho empleado en cada año de duración (2021 y 2022).
  - o 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% del salario de referencia bruto a partir del día laborable que supere el 50% de afectación

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

- **Formalidades - Proceso judicial pendiente:** el abono del complemento indemnizatorio indicado en este epígrafe queda condicionado a que todos los sindicatos firmantes del presente acuerdo desistan de la demanda planteada ante la Audiencia Nacional en relación con este proceso de ERTE antes del acto de juicio señalado para el próximo 11 de noviembre de 2021 y aprueban la aplicación de la decisión comunicada por la



Dirección de la Empresa a la representación legal de los trabajadores en fecha 22 de julio de 2021.

La validez de este Pre-acuerdo y su contenido queda condicionada a las formalidades y legalidades aquí indicadas.

### 1.2. Movilidades entre centros de trabajo y divisiones:

- **Acuerdos:** las partes colaboraran para la ejecución de movimientos, al amparo del artículo 60 VCC, entre centros de trabajo y divisiones que ayuden a solventar el excedente de capacidad y/o sirvan para aminorar los efectos del ERTE de AOSL y el número de personas afectadas.
- **Formalidades:** La Dirección de las Empresas informará de la existencia de dichos movimientos a través de las Comisiones Locales de Empleo y de forma periódica se revisarán todas las movilizaciones realizadas con anterioridad en la Comisión Central de Empleo.

### 1.3. Esquema de salidas:

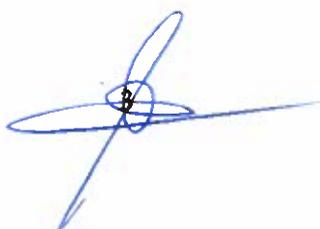
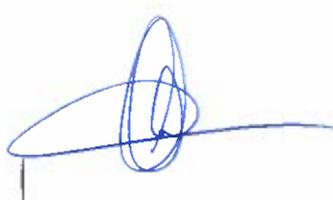
- **Acuerdos:**
  - o En atención a que el presente Plan de Empleo tendrá como objetivo el equilibrio entre carga y capacidad, las partes consideran que, a día de hoy, no es necesario suscribir un Plan de desvinculaciones voluntarias colectivo para el año 2022.
  - o Las partes se comprometen a analizar, durante el primer semestre del año 2022, nuevas fórmulas de desvinculación (entre otras, jubilación parcial/contrato relevo) así como sus fuentes de financiación para su efectiva implementación como muy tarde a partir del 1 de enero de 2023 y siempre en atención a la legislación que pudiera resultar de aplicación, en cada momento y a la fórmula que acuerden las partes.

Este nuevo sistema de desvinculación en todo caso se financiará:

- Por un lado, con una partida equivalente al presupuesto anual de la empresa destinado al "Contrato relevo/Plan de Previsión Colectivo" del V Plan de Empleo al contrato relevo hasta el año 2020.
  - De otro lado, a través de otras partidas de coste social ya existentes, que puedan destinarse a este fin, y que no supongan sobrecoste para la empresa. Las partes se comprometen a buscar y negociar estas nuevas formas de financiación.
- **Formalidades:** en el seno de la Comisión de Previsión Social se discutirá esta materia, durante el año 2022, para su acuerdo y aplicación a partir de enero 2023.

### 1.4. VI Plan de Empleo:

- **Contenido:** tras las discusiones mantenidas entre la Dirección de las Empresas y representación social, se ha alcanzado un acuerdo de VI Plan de Empleo (se adjunta como Anexo I a este Pre-acuerdo), coincidente en el tiempo con el VI Convenio Colectivo Interempresas, que recoge las nuevas circunstancias de empleo del Grupo Airbus en España y contiene un plan de acción para los siguientes años.



- **Formalidades:** con carácter inmediato se reunirá la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo a fin de que este documento se incorpore como anexo del VI Convenio Colectivo.

### **1.5. Políticas/planes a desarrollar:**

- o **Política de trabajo a distancia y desconexión digital:** ante las nuevas formas de trabajo existentes en la actualidad y considerando la regulación existente en materia de trabajo a distancia, las partes consideran oportuno suscribir una política de trabajo a distancia y de desconexión digital, que convergerá con los principios rectores del Hybrid working o políticas que el Grupo desarrolle en esta materia.

Las partes se comprometen a realizar sus mejores esfuerzos para que la regulación del trabajo a distancia esté finalizada en el menor tiempo posible (se fija como fecha objetivo inicios del año 2022, con objeto a preparar los documentos necesarios, incluido la política indicada más la documentación contractual individual), para que pueda entrar en vigor de manera inmediata a partir de dicha fecha.

En todo caso, las partes acuerdan que los principios y contenidos básicos de esa política deberán ser los siguientes:

- La definición de los colectivos y puestos de trabajo que podrán disfrutar de este régimen de trabajo a distancia.
- El trabajo a distancia tendrá el carácter voluntario y reversibilidad establecido en base a la Ley 10/2021, de 9 de julio que viene a convalidar el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre.
- Condiciones para la adhesión y acceso a este régimen de trabajo, entre ellas, contar con los equipos y sistemas necesarios para el trabajo a distancia.
- El número de días a realizar en trabajo a distancia (con una presencia mínima del 60% en el centro de trabajo), forma de distribución y organización por áreas. Posibilidad de fijar mínimos de presencia en cada área.
- Comisión de seguimiento de la política de trabajo a distancia y desconexión digital.
- Teniendo en cuenta todas las circunstancias concurrentes, la voluntariedad inherente a este régimen de trabajo, el espíritu de conciliación (ej. ahorro tiempo de desplazamiento, flexibilidad) de esta política así como los ahorros que también se producen para las personas trabajadoras en estos supuestos (ej. gastos de desplazamiento), Airbus facilitará a las personas trabajadoras que hayan accedido al régimen de trabajo a distancia única y exclusivamente los siguientes bienes, equipos, herramientas y compensaciones de gastos (en adelante, "Medios de Trabajo"):
  - Ordenador portátil (o alternativamente, tableta, ordenador de mesa o similar).
  - Auriculares.
  - Teléfono móvil con línea y datos para la conexión a internet desde el móvil.



- Asimismo, en caso de necesidades especiales en materia de seguridad y salud laboral, por la situación del empleado, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales valorará la puesta a disposición de otros medios y/o equipos

Atendiendo a la actual política de Grupo, los Medios de Trabajo relacionados anteriormente constituirán la totalidad de bienes, equipos, herramientas y compensaciones que se estiman necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia, no existiendo ningún otro tipo de gasto y/o compensación adicional y/o diferente a los citados Medios de Trabajo. Ninguna persona trabajadora podrá solicitar a Airbus el reembolso, asunción o aportación de bienes, equipos, herramientas, gastos o compensaciones distintos de los citados Medios de Trabajo y que no sean los establecidos por el Grupo en cada momento. Si el Grupo actualizará su política en este aspecto u otros, las partes se reunirán a fin de adaptar la política de trabajo en remoto que rija en España.

- Reglas de control del trabajo a distancia, seguridad de la información, protección de datos y desconexión digital.

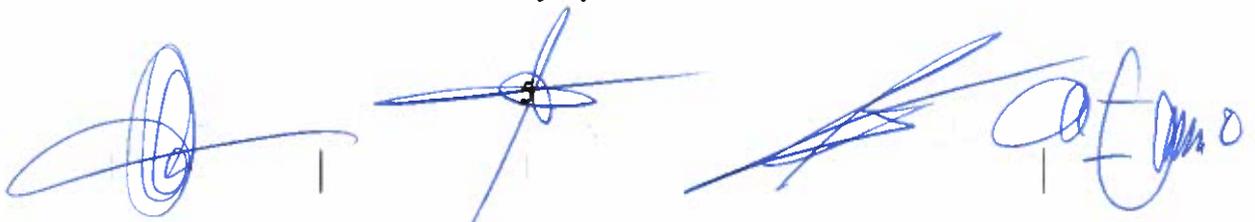
Sin perjuicio de lo anterior, los mencionados puntos serán objeto de discusión y desarrollo por la mentada política de trabajo a distancia y desconexión digital.

- Este punto se incorporará a una política que lo desarrolle.
- **Plan de Igualdad:** las partes se comprometen a negociar un nuevo Plan de Igualdad conforme a los requisitos legales que resultan de aplicación.

El Plan de Igualdad deberá contener un conjunto ordenado de medidas evaluables adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Deberán tener el contenido mínimo previsto en el artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020, es decir, en concreto:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.



h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

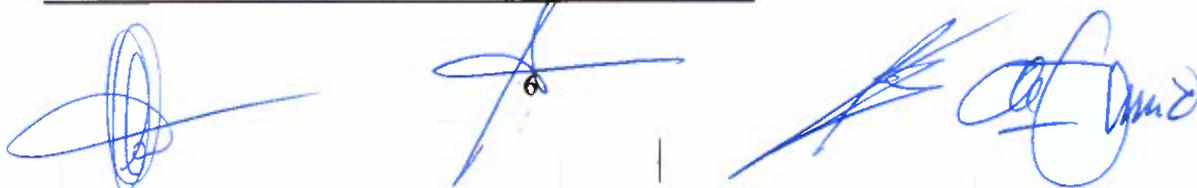
Las partes se comprometen a designar a las personas que conformarán la Comisión encargada de la elaboración y registro del nuevo Plan de Igualdad en el plazo más breve posible.

- Este punto se incorporará al Plan de Igualdad que se negocie.
- **Plan de formación:** El Plan de Formación se compone de 3 pilares:
  - Formación obligatoria necesaria para realización del puesto / certificaciones / QAs / normativa legal / auditorías etc.
  - Formación destinada al desarrollo de competencias críticas para el negocio o que aseguren la continuidad del mismo.
  - Oferta formativa destinada al propio desarrollo del empleado.

Algunas de las prioridades del plan de formación\* identificadas para 2022 hasta el momento, se muestran a continuación:

- Formación necesaria para preparar el ramp up de programas críticos (Single aisle, FCAS, Eurodrone, Galileo, MECA4.0...) tanto en dominios industriales (calidad, fabricación) como para competencias de Ingeniería (DDMS, Sistemas, formación de arquitectos, competencias para espacio)
- Formación necesaria para asegurar el cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad y Salud Laboral (H&S) así como la estrategia centralizada de la compañía de EHS (Environment Health and Safety).
- Toda la formación necesaria para el cumplimiento de normativas o compromisos con cliente (customer services, ILS/ISS, Export Control, Safety, auditorías etc)
- Formación enfocada a acompañar la transformación digital en Airbus (Cyberseguridad, 3DX, Data Analysis, Google workspace, train digital trainers etc)
- Cursos de Liderazgo (MBLF, programas para Accelerated Developers, First Line Manager in Production, cursos de gestión de estrés, desarrollo de expertos etc)
- Formación en otros dominios transversales necesaria para asegurar la continuidad del negocio y el desarrollo de competencias en esas áreas (gestión de proyectos, finanzas, IM, marketing and sales etc)
- Este punto se incorporará a la política que negocien las partes.

## **2.- EN MATERIA DE VI CONVENIO COLECTIVO INTEREMPRESAS:**



- **Previo:** para todas las materias que no sean abordadas expresamente en este acuerdo, será de aplicación lo dispuesto en el V Convenio Colectivo.

- **Contenido:**

o **Ámbito territorial:** Las normas contenidas en el VI Convenio Colectivo Interempresas, de ámbito interprovincial, serán aplicables en todos los Centros de Trabajo que Airbus Defence and Space SAU, Airbus Operations S.L. y Airbus Helicopters España S.A tienen en la actualidad o establezcan en lo sucesivo, siempre que provengan del actual grupo Airbus Defence and Space SAU, Airbus Operations S.L y Airbus Helicopters España S.A.

▪ Este punto será el nuevo art. 1 del VI CC.

o **Ámbito personal:** El presente Convenio Colectivo de Grupo, y los que en el futuro se negocien, afectarán al personal que presta sus servicios en Airbus Defence and Space SAU, Airbus Operations S.L y Airbus Helicopters España S.A aunque como consecuencia de posibles procesos de segregaciones y/o fusiones futuras pasen a integrarse en Empresas que tengan Convenio Colectivo propio.

Quedan exceptuados de su ámbito los empleados que estén incluidos en las bandas I, II, III y IV de Airbus Group y puestos equivalentes, así como los Jefes de Seguridad Industrial de las Empresas, excepto en aquellas materias en las que en este Convenio Colectivo se disponga lo contrario.

Asimismo, se procederá a la aplicación de los acuerdos ya alcanzados entre la Dirección de Airbus Group, los representantes de las organizaciones sindicales nacionales y el Comité de Empresa Europeo (SEWC) en los términos que en dichos acuerdos se determinen y siempre que afecten a las plantillas de las empresas afectadas por el VI Convenio. Se valorará la inclusión en Convenio de los acuerdos que en adelante se establezcan por dichos organismos de conforme a la legislación vigente.

▪ Este punto será el nuevo art. 2 del VI CC.

o **Ámbito temporal:** El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2020 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Su vigencia será desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2023 salvo en aquellos apartados que expresamente establezcan una vigencia diferente y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si con dos meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por escrito por alguna de las partes firmantes.

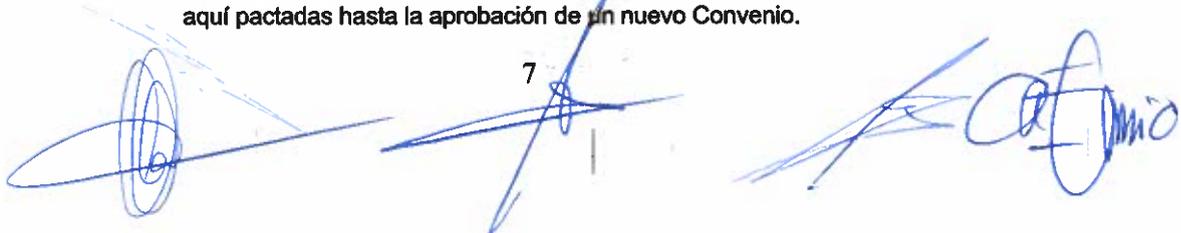
Serán competentes para denunciar el presente Convenio, cualquiera de las partes que lo suscriben.

En el escrito de denuncia se incluirá el acuerdo adoptado por la representación que lo solicite, en el que se darán las razones que lo determinen.

La parte denunciante enviará copia de la denuncia a la Autoridad Laboral competente. Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio.

8

7



- Este punto reemplaza el art. 3 del V CC.
- **Procesos salariales:** las partes proponen los siguientes hitos salariales para el periodo de referencia (2020-2023), que pudieran contribuir a mantener el poder adquisitivo:
  - **Incremento General:**
    - Año 2020: 1% consolidable (ya abonada)
    - Año 2021: 1% consolidable (ejecución de la sentencia de la AN nº 207/2021 de 30 de septiembre de 2021)
    - Año 2022: 1,5% consolidable
    - Año 2023: 1,5% consolidable
  - **Revisión Salarial Individual:**
    - Año 2020: 0,6% consolidable (ya abonado)
    - Año 2021: 0,6% consolidable sobre el salario base devengado en el año anterior (ejecución de la sentencia de la AN nº 207/2021 de 30 de septiembre de 2021)
    - Año 2022: 0,6% consolidable sobre el salario base devengado en el año anterior
    - Año 2023: 0,6% consolidable sobre el salario base devengado en el año anterior
  - **Progresiones y carrera técnica:** presupuesto necesario y cuyo coste estaría en torno al 0,55% consolidable cada año.
  - **Paga de convenio:** Esta paga se implementará mediante un pago único de carácter excepcional y no consolidable que se haría efectivo en la nómina del mes de marzo de 2023, cuya cuantía máxima no podrá superar en ningún caso la cuantía de 1.000 euros brutos por empleado que perteneciesen al grupo Airbus en España a 1 de enero de 2020 y que continúen prestando sus servicios para el mismo a 31 de diciembre de 2022.
  - Este acuerdo anula y reemplaza cualquier normativa interna que pudiera entrar en contradicción con lo aquí recogido.
- **Salario de ingreso:** con el objeto de facilitar nuevas incorporaciones, que la Dirección estima en al menos 300, durante los años 2022 y 2023, y adaptar así la carga y la capacidad, las partes acuerdan que con efectos del día 1 de enero de 2022, para las incorporaciones de personal externo sin experiencia laboral previa en la función se establecerá un salario de ingreso por un periodo de 12 meses igual a:
  - Personal encuadrado en el Grupo Profesional GP2: *según tablas salariales*
  - Titulación media o grado: *según tablas salariales*
  - Titulación superior o máster: *según tablas salariales*

No se devenga (o genera) retribución variable durante los primeros 6 meses en los que se percibe el salario de ingreso de acceso a la profesión.

- Este punto será incorporado al texto del VI CC, incluidas las tablas salariales y modificaría la PG121-C en aquellos epígrafes que pudiera ser contradictorio.



- **Jubilación obligatoria:** se regulará la posibilidad de llevar a cabo jubilaciones obligatorias en favor de promover la estabilidad en el empleo y a tal efecto, por cada trabajador que se jubile a la edad legal de jubilación ordinaria (de manera obligatoria) se procederá, de forma directa o por conversión de contratos temporales, a la transformación de dos contratos temporales a indefinido o contratación de dos contratos indefinidos.

La persona trabajadora afectada por la extinción deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Este punto aplicará a todos los empleados del Grupo Airbus, incluidos bandas IV, III, II y I.

- Este punto se incorporará al texto del VI CC.

- **Flexibilidad:**

- **Saldos pendientes:** Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Dirección de cada centro de trabajo, cuando medie causa justificada o necesidad de negocio, podrá requerir a los empleados la recuperación de cualquier saldo pendiente que exista a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, con una antelación mínima de 5 días naturales e informándose de este extremo al Comité de Empresa de cada centro de trabajo, siempre que hubieran transcurrido los dos meses referidos en el artículo 58 sin que hubiera mediado acuerdo para su recuperación y a los permisos que este artículo resultase aplicable.

- **Bolsa flexible:** Se garantizarán las necesidades industriales durante la vigencia del VI CC, conforme al art. 10 CC.

- Este punto se incorporará al texto del VI CC.

- **Formalidades:** con carácter inmediato se reunirá la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo a fin de ratificar estos acuerdos, desarrollar cada uno de ellos y suscribir el VI Convenio Colectivo Interempresas de Airbus. Las partes acuerdan, como fecha tentativa, de suscripción del VI Convenio Colectivo, antes del 15 de diciembre de 2021.

### **3.- VISIÓN 2030 Y PROVINCIA DE CÁDIZ:**

- **Visión 2030:**

La Dirección se compromete a ofrecer a la parte social el máximo nivel de detalle disponible en estos momentos. Los sindicatos firmantes, junto con la Dirección, trabajarán en esta línea durante la vigencia del convenio colectivo. Se adjunta al presente Pre-acuerdo, documento con la visión 2030 a Noviembre de 2021 (Anexo II).

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a reunirse con carácter trimestral a fin de analizar este documento y actualizar información

- **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 provincia de Cádiz.

- Compromiso de mantenimiento del empleo de la plantilla de Puerto Real en la provincia de Cádiz durante la vigencia temporal de este convenio colectivo (2020 a 2023) salvo extinciones por causas disciplinarias. Ello, sin perjuicio de que se pudieran ofrecer oportunidades de movilidad individual y voluntaria a otras plantas distintas del CBC u otros países del Grupo.
- La Dirección de las Empresas actuará con sensibilidad a la situación de las empresas auxiliares y atendiendo al nivel de carga de trabajo necesario y al mantenimiento de la competitividad de nuestros centros de trabajo, buscará las soluciones más ajustadas a nuestro Convenio Colectivo, y, en concreto el artículo 59 V CC.
- Se adjunta al presente Pre-acuerdo, documento con relativo a este punto (Anexo III).

#### **4.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS PENDIENTES:**

- **Complemento de Jubilación** (Fecha de juicio: 22 de enero de 2022, Audiencia Nacional): Las partes acuerdan que el complemento de jubilación, de importe igual a 4.143,35 euros brutos, se abonará única y exclusivamente a aquellos empleados que hubieran accedido a la jubilación ordinaria o parcial antes del 31 de diciembre de 2020 y no lo hayan percibido todavía.

Las partidas remanentes que se hayan externalizado a una póliza de seguros en aplicación de este concepto antes de la suscripción de este acuerdo y una vez se hayan cubierto los compromisos adquiridos con el indicado acuerdo, serán objeto de estudio para su uso en otros conceptos, por las partes firmantes.

- El artículo 34 del V CC quedará redactado como sigue:

##### **Artículo 34. Jubilación.**

*El complemento de jubilación, de importe igual a 4.143,35 euros brutos, se abonará única y exclusivamente a aquellos empleados que hubieran accedido a la jubilación ordinaria o parcial antes del 31 de diciembre de 2020 y no lo hayan percibido todavía. Las partidas remanentes que se hayan externalizado a una póliza de seguros en aplicación de este concepto antes de la suscripción de este acuerdo y una vez se hayan cubierto los compromisos adquiridos con el indicado acuerdo, serán objeto de estudio para su uso en otros conceptos, por las partes firmantes.*

*Esta gratificación se hace extensible a quienes causen baja en la Empresa por haber sido declarados incapacitados permanentes absolutos para todo trabajo y gran invalidez, cualquiera que fuera su edad, para el mismo periodo indicado anteriormente (antes del 31 de diciembre de 2020).*

*A aquellas personas que sin haber estado en situación previa de jubilación parcial soliciten su baja definitiva en la empresa por jubilación, se les concederá, si lo desean, realizar media jornada durante los 11 meses de trabajo efectivo anteriores a dicha jubilación, sin que esto afecte a sus emolumentos. Esta mejora no es compensable de manera alguna, dada la filosofía de prejubilación.*

18



*Los trabajadores en el momento de su jubilación, podrán solicitar de la Empresa una cantidad equivalente a cuatro mensualidades del salario base de Convenio, correspondiente a su categoría, para hacer frente a sus necesidades durante el tiempo que dura la tramitación oficial de su jubilación. En aquellos casos excepcionales en que la tramitación oficial sea superior a los cuatro meses, y nunca por un tiempo superior a los seis meses, se analizarán y estudiarán para su posible resolución. La Dirección de la Empresa establecerá los mecanismos administrativos necesarios para resarcirse de este préstamo una vez percibida por el trabajador la pensión de jubilación.*

*Lo contenido en este artículo se adaptará a las distintas disposiciones legales vigentes en cada momento tanto en lo que respecta a la edad legal de jubilación como a la jubilación anticipada sin que pueda suponer en ningún caso un perjuicio para la empresa.*

- Este concepto se incluirá en las tablas salariales del VI CC: "Complemento de jubilación" para personal que haya accedido antes del 31 de diciembre de 2020. No se devengará a partir de dicha fecha.

Las partes remitirán este acuerdo a la Audiencia Nacional para su homologación y archivo del proceso judicial de referencia.

- **Rutas, comedores equipo azul durante COVID.19** (Fecha de juicio: 1 de diciembre de 2021, Audiencia Nacional): las partes han alcanzado un acuerdo que se incluye como anexo IV a este Pre-acuerdo.

Las partes remitirán este acuerdo a la Audiencia Nacional para su homologación y archivo del proceso judicial de referencia.

#### **5.- CONFLICTIVIDAD SOCIAL:**

Las partes firmantes de este Pre-acuerdo se comprometen a mantener un espíritu de diálogo social y priorizando la resolución pacífica y dialogada de cualquier controversia o incidencia que pudiera producirse.

#### **6.- CONJUNTO DEL PRE-ACUERDO:**

El presente documento es un todo en su conjunto. Sus pre-acuerdos y condiciones son adoptados por las partes en su conjunto y sin excepción de extremo o punto alguno, de forma tal que, en caso de incumplimiento por una de las partes de alguno de los puntos acordados eximiría a la otra parte de los compromisos adquiridos por virtud de este documento.

Y sin más asuntos que tratar, las partes firman el presente acuerdo en prueba de conformidad con cuanto antecede.

Por la Representación de los trabajadores:

  
Miguel Vera

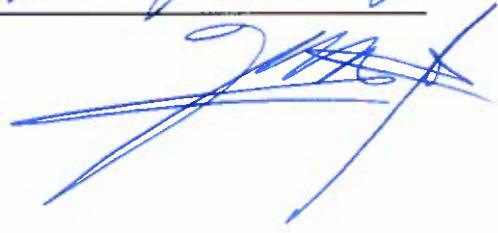
11

  
FRANCISCO SAN JOSÉ  


---

Representación de las Direcciones de las Empresas

José Pacheco Pérez



Antonio Losoya

Sup.

