

VI PLAN DE EMPLEO DE AIRBUS DEFENCE & SPACE, SA, AIRBUS OPERATIONS, SL Y AIRBUS HELICOPERS ESPAÑA, SA

Las cargas de trabajo son la base sobre la que se sustenta la ocupación en una empresa, determinando un equilibrio con las capacidades con que se debe contar para hacerlas frente, y en consecuencia, con los niveles de empleo necesarios para acometerlas. En nuestra industria las cargas de trabajo vienen a su vez determinadas por la propia evolución de los programas que las definen, y no siempre se proyectan de una manera estable a lo largo del tiempo sino que evolucionan con los mismos en atención a múltiples factores. Por ello para asegurar el futuro se hace necesario contar con mecanismos de flexibilidad que puedan corregir los desequilibrios, permitiendo cumplir con los compromisos de los programas a la vez que se protege el empleo en los centros de trabajo.

La situación socioeconómica a nivel internacional, y muy especialmente a nivel nacional, y las consecuencias que se derivan de la misma, nos han puesto de manifiesto de una manera clara la necesidad de contar en la Empresa, en el marco de la negociación colectiva, con acuerdos que nos doten de herramientas internas que permitan afrontar los desequilibrios de carácter coyuntural o estructural que puedan presentarse, y poder hacer frente a las circunstancias concretas que puedan afectar a la Empresa.

Las partes se comprometen a dotar al VI Plan de Empleo de mecanismos e instrumentos adaptados a las realidades actuales y futuras.

Es por tanto en esta línea dónde tanto las Direcciones de las Empresas, como los Sindicatos deben seguir avanzando con medidas que nos permitan contar con mecanismos para adaptarse a las circunstancias y evolución de mercado, y seguir aumentando en competitividad, permitiendo asegurar el empleo de los trabajadores contratados por Airbus a la firma del VI Convenio, como desarrollo del V Convenio Colectivo así como el necesario equilibrio que garantice una correcta saturación y carga de trabajo para consolidar los distintos centros de trabajo. Las partes manifiestan que trabajaran para alcanzar niveles de empleo pre-Covid si la evolución del sector y de los programas en Airbus España lo permite, condicionado a que se mantenga una posición competitiva de las plantas españolas que permita alcanzar este objetivo.

Para ello y a fin de orientar, en orden a su estabilidad, la evolución del empleo de la forma más adecuada, se hace necesario que también atendamos, confeccionando un documento a tal efecto, a las previsiones del Plan Operativo e Industrial sobre las que se definen las cargas de trabajo proyectando hacia el futuro en el horizonte de 2030 el volumen óptimo de empleo, atendiendo a las diferentes necesidades en función de la evolución de las mismas, y prestando atención al valor añadido de los diversos programas y tecnologías con que contamos así como a la subcontratación.



Contratación

La Empresa y los representantes sindicales se comprometen a buscar las posibles soluciones que permitan la contratación de trabajadores adaptando sus contratos a las necesidades de flexibilidad ya mencionadas y a la evolución de la carga de trabajo prevista en la compañía, dentro del marco de la legislación vigente. Las condiciones de contratación que se recojan en este VI Plan de Empleo serán de aplicación para los distintos colectivos que se incorporen a la plantilla.

Como regla general las nuevas contrataciones que se realicen durante la vigencia del presente Convenio, tendrán carácter temporal de Airbus. Dicha temporalidad se extenderá por el período en que se mantenga la causa concreta que ha determinado la necesidad del contrato en vigor y por el tiempo máximo que permita la legalidad aplicable. No obstante lo anterior, se habrán de respetar los acuerdos locales vigentes o los que se puedan alcanzar, prevaleciendo estos sobre lo aquí dispuesto.

1. Durante la vigencia de este Plan de Empleo, se promocionarán los contratos formativos y, en especial, el contrato en prácticas para aquellos colectivos donde el mismo pueda ser aplicable y con el fin de fomentar el empleo joven.
2. Seguida o alternativamente a la utilización de un contrato formativo, cuando medie necesidad temporal, se usará, como regla general, el contrato de obra y servicio por un tiempo máximo de tres años. Ello así, sin perjuicio de que las partes se comprometan a tratar de reducir la duración de esta modalidad a dos años, cumpliendo en cualquier caso la legislación vigente.
3. No obstante y para atender circunstancias del mercado donde la eventualidad esté claramente definida, y con el objetivo de evitar riesgos y mantener la estabilidad en el empleo actual se acudirá al modelo de contrato eventual por circunstancias de la producción.

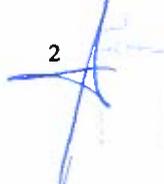
Del seguimiento de la contratación se encargarán tanto la Comisión Central de Empleo como en su ámbito las Comisiones de Empleo de los distintos centros de trabajo, las cuales deberán tener conocimiento de las necesidades de nuevos ingresos así como de las renovaciones de nuevos contratos.

Para los nuevos ingresos se establecerá un proceso de selección con participación sindical, entendiéndose esta participación en vigilancia de los acuerdos suscritos.

Por último, conforme a lo dispuesto en el VI Convenio Colectivo, para las jubilaciones obligatorias que se produzcan y en aras a fomentar el empleo juvenil, por cada trabajador del que se decida su jubilación a la edad legal ordinaria (de manera obligatoria) se procederá, de forma directa o por conversión de contratos temporales, a la transformación de dos contratos



2



temporales a indefinido o contratación. En este caso, tendrá lugar dos contrataciones o dos conversiones indefinidas por cada jubilación forzosa.

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.

Con objeto de estudiar nuevas posibilidades de empleabilidad, las partes valorarán otras figuras contractuales como por ejemplo el contrato indefinido a tiempo parcial entre otras.

Bolsas de personas candidatas para la aplicación del VI Plan de Empleo

En el plazo de 2 meses desde la firma de este acuerdo la Comisión Central de Empleo, en aplicación de los criterios acordados, definirá las bolsas de candidatos para la población WC y BC que sustituirán a las precedentes Bolsas de Contratación y Bolsa de Empleo vigentes durante el V Plan de Empleo.

En todo caso, las indicadas Bolsas de personas candidatas se registrarán por los siguientes criterios:

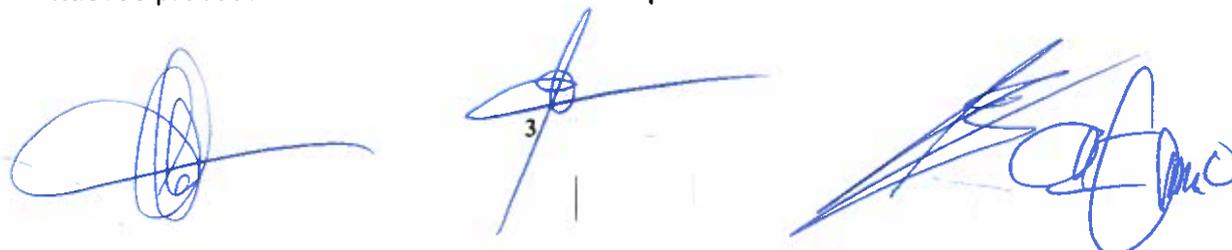
Modelo de Gestión

Las Bolsas de Candidatos serán definidas según las siguientes zonas:

- Zona Centro: incluyendo los centros de Barajas, Getafe, e Illescas.
- Zona Albacete. Esta bolsa será la de aplicación preferente para el centro de Albacete; si bien, en caso de necesidad y de forma subsidiaria, se recurrirá a la bolsa de la Zona Centro.
- Zona Sevilla.
- Zona Cádiz.

Estas Bolsas de personas candidatas se conformarán con aquellas personas que hayan acreditado su capacitación para cumplir con el perfil profesional requerido por la vacante a ocupar, contando con las competencias y titulación necesarias.

Las personas que hayan prestado servicios para las empresas del Grupo y causen baja (terminación de la duración del contrato) en la misma pasarán a formar parte, de forma automática, de esta Bolsa de personas candidatas. El haber prestado servicios para Airbus favorecerá su incorporación a nuevos procesos de selección de la bolsa de personas candidatas.



Las personas que puedan ocupar una vacante contarán con un proceso de formación de entrenamiento necesario para su completa adaptación al puesto a ocupar.

Del seguimiento de la contratación temporal se encargarán tanto la Comisión Central de Empleo como en su ámbito las Comisiones de Empleo de los distintos Centros de Trabajo, las cuales deberán tener conocimiento de las necesidades de nuevos ingresos, así como de las renovaciones de los nuevos contratos.

Para los nuevos ingresos se establecerá un proceso de selección con participación sindical, entendiéndose esta participación en vigilancia de los acuerdos suscritos.

De forma transitoria y hasta el 31 de diciembre de 2022, para las personas que pertenecieran a las precedentes Bolsas de Empleo a fecha de firma de este nuevo Plan de Empleo, las partes se comprometen a buscar fórmulas que faciliten su incorporación prioritaria a la empresa en condiciones de equidad y siempre y cuando haya necesidades que cubrir.

Modelo de Funcionamiento

El funcionamiento de las bolsas de personas candidatas nos permitirá cubrir vacantes de empleo y dar estabilidad y continuidad a los integrantes incluidos en ella y evitar supuestos de rotación externa.

Esquema de transición a la jubilación:

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.

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 tarde a partir del 1 de enero de 2023 previo acuerdo de ambas partes y siempre en atención a la legislación que resulte de aplicación.

Este nuevo sistema de desvinculación en todo caso se financiaría:

- Por un lado, con una partida equivalente a la que la empresa estaba destinando 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.

El nuevo sistema no podrá suponer un coste superior al del contrato relevo que ha estado vigente hasta el pasado mes de diciembre de 2019

Finalmente, las partes indican que en caso de que hubiera cambios legislativos que favorecieran la jubilación parcial, anticipada u otra fórmula, serán tenidos en cuenta e incorporadas a la discusión.

Comentarios finales:

1. En relación con los contratos temporales las partes acuerdan la conversión a indefinido de 170 (a confirmar) contratos de empleados que en la actualidad prestan servicios a las empresas del Grupo Airbus (entendido como, Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL and Airbus Helicopters, SAU) a través de un contrato de trabajo temporal (obra y servicio o eventual), desde la firma del VI Plan de Empleo y hasta el 31 de mayo de 2022.

Esta conversión se hará de forma progresiva y paulatina en base a la fecha de inicio de su relación laboral con alguna de las entidades del Grupo Airbus.

2. A partir del 1 de junio de 2022 y durante la vigencia del VI Plan de Empleo, las partes se reunirán en el seno de la Comisión Central de Empleo y de las Comisiones locales de empleo, con la periodicidad que decidan para revisar la evolución de la contratación temporal.

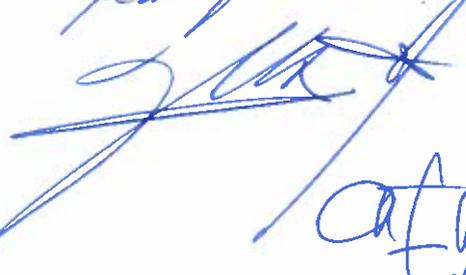
Manifestación de parte: Flexibilidad:

La Dirección manifiesta que la flexibilidad se mantenga, al menos, en torno a al 25% en las áreas productivas de cada división. En todo caso se estará a la legislación vigente, de forma que si alguna ulterior modificación condicionará esta flexibilidad, la Dirección buscará fórmulas alternativas que garanticen dicho porcentaje de flexibilidad, con la agilidad suficiente y en el plazo de tres meses, esta flexibilidad se viera cubierta. En todo caso, esta manifestación de flexibilidad respetará los acuerdos locales vigentes o los que se puedan alcanzar.

Seuf.

FRANCISCO SAN JOSE



Jean Parkoco



Antonio Losoya



Nieves VELÁZQUEZ

