

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

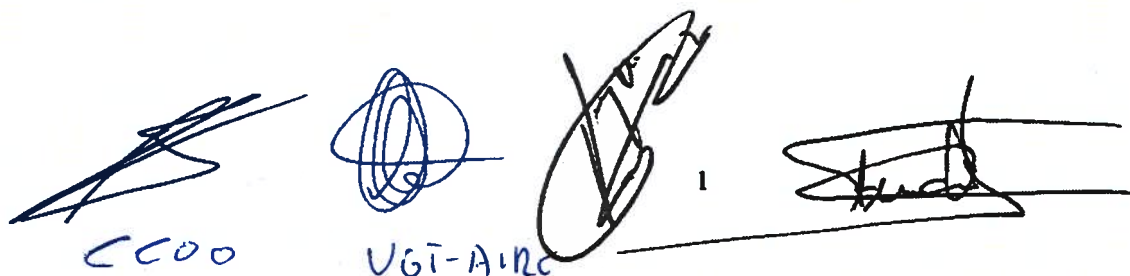
Las cargas de trabajo son la base sobre la que se sustenta la ocupación en una empresa, determinando un equilibrio con las capacidades con que se debe contar para hacerlas frente, y en consecuencia, con los niveles de empleo necesarios para acometerlas. En nuestra industria las cargas de trabajo vienen 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.



CCOO

UGT-AIRC

## **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 y se adaptaran a la legislación laboral vigente, en concreto a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 32/2021 o la que resulte de aplicación en cada momento

A continuación, se describe las reglas generales de contratación durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y VI Plan de Empleo.

Como regla general, las nuevas contrataciones que se realicen durante la vigencia del presente Convenio, tendrán carácter de AIRBUS. 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. En primer lugar, se promocionarán los contratos formativos y, en especial, el contrato formativo para la adquisición de la práctica profesional adecuada 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 de carácter estructural, se usará, como regla general, el contrato indefinido. Ello así, sin perjuicio de que en caso de tratarse de una nueva contratación, se acuerde en el contrato de trabajo un periodo de prueba, conforme a los límites legales, y con el fin de que las partes puedan comprobar si sus características, circunstancias, aptitudes y expectativas satisfacen la relación laboral pactada.
3. No obstante, para el caso de que concudiesen necesidades de carácter temporal, se podrán suscribir contratos por circunstancias de la producción, atendiendo en todo caso a las características de este tipo de contrato y a los requisitos y limitaciones legales del mismo. En concreto, cuando se trate de una necesidad de carácter ocasional e imprevisible, la duración máxima será de 6 meses, extensible a 12 meses conforme al convenio aplicable.

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 previo 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.



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 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, cuando existan necesidades productivas que se ajusten a este tipo contractual. Con este objetivo, las partes acuerdan que los contratos que pudieran realizarse respetarán un mínimo de del 40% de la jornada anual general y un porcentaje máximo de 60% de horas complementarias. A tal fin, las partes se comprometen a analizar y explorar esta y otras figuras en los próximos meses desde la firma del presente Plan de Empleo.

#### **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 personas candidatas 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 regirán por los siguientes criterios:

#### **Modelo de Gestión**

Las Bolsas de Personas Candidatas 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 acrediten su capacitación respecto a los perfiles requeridos por la empresa para la ocupación de posibles vacantes, 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 previo 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.

### **Transición ordenada de contratos temporales por obra y servicio propios previos a la publicación del Real Decreto-Ley 32/2021**

1. En relación con los contratos temporales de obra y servicio propios (AWFL) suscritos con fecha anterior al 31 de diciembre de 2021, 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), las partes acuerdan su análisis y, en su caso, conversión ordenada a indefinido conforme a los periodos y criterios que se describen a continuación.

A este respecto, las partes manifiestan que pese a que legalmente el Real Decreto-Ley 32/2021 no dispone la transformación a indefinidos de los contratos de obra y servicio suscritos con fecha anterior a su entrada en vigor, las partes estiman oportuno buscar un sistema de adaptación a la nueva legislación y evitar así la coexistencia de dos regímenes legales dispares.

**Criterios de conversión a indefinido de los referidos contratos de obra y servicio:**

- a. Aplicable a:
  - i. Contratos de obra y servicio, de personal propio, firmados y en vigor antes del 31 de diciembre de 2021 y que,
  - ii. En la actualidad se encuentren prestando servicios para las empresas del Grupo Airbus (entendido como, Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL y Airbus Helicopters España, SA).
- b. Evaluación positiva del manager.
- c. Existencia de posición de carácter estructural que pueda ser cubierta por el empleado.

Las conversiones a indefinido de los contratos por obra y servicio que cumplan con los criterios anteriores, se harán:

- De forma progresiva y paulatina en base a la fecha de inicio de su relación laboral con alguna de las entidades del Grupo Airbus o la criticidad de su puesto.
- A través de tranchas periódicas de incorporación, durante el periodo entre Marzo y Octubre del año 2022. En este sentido, a continuación se indica un calendario tentativo:

- 1) Hasta 31 de mayo de 2022: empleados con una antigüedad superior a tres años.
- 2) Desde 1 de junio y hasta 15 de julio de 2022: empleados con una antigüedad superior a dos años y seis meses.
- 3) Desde 16 de julio y hasta 31 de octubre de 2022: el resto de empleados.

Este calendario tentativo estará sujeto a modificación conforme a los criterios descritos y conforme al n° concreto de contratos a transformar por división y centro de trabajo.

2. 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:**

La Dirección manifiesta que la flexibilidad debe mantenerse, al menos, en torno 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.

