



# VI CONVENIO COLECTIVO INTEREMPRESAS

**AIRBUS DEFENCE AND SPACE, SAU,  
AIRBUS OPERATIONS, SL, Y  
AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA, SA**

# 2020-2023



# **VI CONVENIO COLECTIVO INTEREMPRESAS AIRBUS DEFENCE AND SPACE, SAU, AIRBUS OPERATIONS, SL, Y AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA, SA 2020-2023**

---

Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA. en el BOE (Código de convenio: 90014043012002) que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 2021, de una parte, por los designados por las Direcciones de las citadas empresas en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Compañeros y compañeras, amigos y amigas.

Desde la sección sindical Interempresas de CCOO queremos transmitir nuestro orgullo y reconocimiento a la afiliación de Comisiones Obreras .

Tras la publicación en el B.O.E del VI Convenio Colectivo Interempresas, queremos compartirlo en formato digital con toda la afiliación.

Un convenio es la herramienta más potente que tenemos los trabajadores y trabajadoras en la defensa y mejora de los intereses y derechos colectivos e individuales. Donde disputamos la plusvalía que generamos y producimos los trabajadores y trabajadoras. Para CCOO es nuestra responsabilidad y nuestra razón de ser.

Este convenio abarca desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023. Decir cualquier cosa sobre ese periodo, seguramente nos quedaríamos cortos, crisis, reestructuración, pandemia, paralización del tráfico aéreo, etc... Inevitablemente condicionaron las decisiones colectivas . Y CCOO, ante estas circunstancias y escenarios, adoptamos decisiones complicadas, siempre afrontándolas con serenidad, responsabilidad y so-

bre todo con honradez. Gracias al compromiso y al esfuerzo de los afiliados y afiliadas de CCOO, pudimos superar todas estas dificultades.

Humildemente creemos haber acertado en las decisiones que colectivamente hemos adoptado. Estrategia basada en cuatro factores, priorizar el empleo, involucrar a la administración pública, plan industrial y cargas de trabajo y negociar un convenio colectivo acorde a la realidad actual.

Después de ERTES, salidas voluntarias y medidas de negociación colectiva, fuimos capaces de proteger y mantener el empleo estable y de calidad, actualmente ya nos encontramos recuperando empleo y próximamente nos acercaremos a los niveles previos a la pandemia, gracias al VI Convenio y Plan de Empleo.

Tras un calendario intensivo e histórico de movilizaciones, donde nuevamente en todos los centros y en cada una de las acciones convocadas el liderazgo de las personas que conformamos las CCOO fue incuestionable, lográbamos un acuerdo sin precedentes entre el gobierno de España y Airbus, como hacía más de 20 años que no ocurría. Reflejamos un plan industrial que abarca todos los centros de trabajo y las divisiones. Cuestión que no ocurría desde el I Convenio Colectivo. Esta cuestión es un hito histórico, que con el paso del tiempo, valoraremos en su justa medida.

Y en último lugar afrontamos una negociación colectiva, en el escenario más difícil y complejo que se recuerda. Y con unos resultados muy positivos, plan de empleo, regulación teletrabajo, plan de igualdad, plan de formación y un esquema salarial y retributivo que permite es un escenario cambiante y de difícil previsión, el mantenimiento del poder adquisitivo. Por ello acordamos un mecanismo de revisión salarial para finales del año del 2022 y 2023.

En definitiva queremos daros las gracias a todos los afiliados y afiliadas de CCOO, **sólo gracias a vuestro apoyo y confianza** logramos, convenios colectivos que son una referencia para la industria y trabajadores de nuestro país.

Los delegados y delegadas de CCOO tenemos el compromiso e ilusión por trabajar, una vez publicado, en la aplicación y desarrollo del Convenio en su totalidad durante su vigencia, para lo que esperamos seguir contando con vuestro apoyo y confianza.

**CCOO, LA MEJOR HERRAMIENTA AL SERVICIO DE TODOS Y TODAS.**

# Indice

## Disposiciones generales

<b>Ámbito de aplicación</b>	<b>9</b>
Artículo 1. Territorial.	9
Artículo 2. Personal.	9
Artículo 3. Temporal.	9
Artículo 4. Garantía personal.	10
Artículo 5. Comisión paritaria de vigilancia del convenio colectivo.	10

## Criterios de aplicabilidad

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.	11
Artículo 7. No aplicación de otros convenios.	11

## CAPÍTULO I

<b>Regulación de la jornada de trabajo</b>	<b>12</b>
--	-----------

Artículo 8. Calendarios y horarios.	12
Artículo 9. Jornada de trabajo anual.	13
Artículo 10. Normas para la regulación de la flexibilidad en el tiempo de trabajo.	13
Artículo 11. Vacaciones.	16
Artículo 12. Prolongaciones de jornada.	18
Artículo 13. Régimen de turnos.	19
Artículo 14. Jornadas especiales.	21

## CAPÍTULO II

<b>Percepciones salariales</b>	<b>22</b>
--------------------------------	-----------

Artículo 15. Enumeración de las distintas retribuciones.	22
Artículo 16. Percepciones económicas no salariales.	23
Artículo 17. Concepto y devengo.	23
Artículo 18. Retribución flexible.	23
Artículo 19. Política salarial.	24
Artículo 20. Condiciones especiales para GP5 y GP6.	24
Artículo 21. Plus de antigüedad.	24
Artículo 22. Plus de nocturnidad y plus de línea de vuelo.	24
Artículo 23. Plus de turno.	25
Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.	25
Artículo 25. Plus de distancia.	25
Artículo 26. Quebranto de moneda.	26
Artículo 27. Prestaciones de enfermedad, accidentes y suspensión por nacimiento y cuidado de menor.	26
Artículo 28. Retrasos.	28
Artículo 29. Abonos.	28

**CAPÍTULO III****Medidas de carácter social y conciliación** 28

Artículo 30. Permisos retribuidos y licencias.	28
Artículo 31. Transporte colectivo.	32
Artículo 32. Ayudas.	32
Artículo 33. Trabajo Social.	35
Artículo 34. Jubilación.	36
Artículo 34.bis Jubilación ordinaria obligatoria.	36
Artículo 35. Plan de pensiones.	37
Artículo 36. Seguro de vida.	38
Artículo 37. Préstamos.	38
Artículo 38. Formación Profesional y becas.	39
Artículo 39. Grupo de empresa.	39
Artículo 40. Plan de igualdad.	41

**CAPÍTULO IV****Criterios organizativos** 42

Artículo 41. Contratación.	42
Artículo 42. Clasificación profesional.	42
Artículo 43. Organización del Trabajo	45

**CAPÍTULO V****Representación de los Trabajadores** 46

Artículo 44. Comité de Empresa.	46
Artículo 45. Comité Interempresas.	48
Artículo 46. Delegados de Prevención de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.	49
Artículo 47. Asamblea de trabajadores.	49
Artículo 48. Libertad sindical.	50
Artículo 49. Secciones y delegados sindicales.	50
Artículo 50. Participación en el Consejo de Administración.	52

**CAPÍTULO VI**

Artículo 51. Seguridad y salud laboral.	53
Artículo 52. Servicio fuera de jornada prestado por el personal de mantenimiento de instalaciones.	53
Artículo 53. Cambio de puesto de trabajo.	54

**CAPÍTULO VII****Medidas para la sostenibilidad y el aumento de la eficacia** 55

Artículo 54. Medio ambiente.	55
Artículo 55. Participación de los trabajadores en materia de formación.	55
Artículo 56. Estudios.	57
Artículo 57. Traslados colectivos.	57
Artículo 58. Absentismo.	60
Artículo 59. Política de subcontratación.	62
Artículo 60. Regulación de la capacidad cesante y carga de trabajo.	69

---

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

---

Disposición adicional primera.	71
Disposición adicional segunda.	72
Disposición adicional tercera.	72
Disposición adicional cuarta.	72
Disposición adicional quinta.	72

---

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

---

Disposición transitoria primera.	74
Disposición transitoria segunda.	74
Disposición transitoria tercera.	74
Disposición transitoria cuarta.	75
Disposición transitoria quinta.	75
Disposición transitoria sexta.	75

---

**DISPOSICIONES FINALES**

---

Disposición final primera.	77
Disposición final segunda.	77
Disposición final tercera.	77

**VI PLAN DE EMPLEO DE AIRBUS DEFENCE & SPACE, SA, AIRBUS OPERATIONS, S Y AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA, SA**

VI PLAN DE EMPLEO DE AIRBUS DEFENCE & SPACE, SA, AIRBUS OPERATIONS, S Y AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA, SA	79
---	----

---

I. Contratación	80
II. Bolsas de personas candidatas para la aplicación del VI Plan de Empleo	81
III. Esquema de transición a la jubilación	82
IV. Transición ordenada de contratos temporales por obra y servicio propios previos a la publicación del Real Decreto-Ley 32/2021	83

**ANEXOS**

ANEXO I	86
---------	----

---

Tablas salariales definitivas año 2022	86
--	----

<b>GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD</b>	<b>88</b>
--	-----------

# **COMISIONES OBRERAS UN SINDICATO PARA TODOS Y PARA TODAS**

## **VI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO INTEREMPRESAS AIRBUS DEFENCE AND SPACE, SAU, AIRBUS OPERATIONS, SL, Y AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA, SA**

### **Disposiciones generales**

#### **Ámbito de aplicación**

##### **Artículo 1. Territorial.**

Las normas contenidas en el VI Convenio Colectivo Inter empresas, de ámbito interprovincial, serán aplicables en todos los centros de trabajo que Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA, tienen en la actualidad o establezcan en lo sucesivo, siempre que provengan del actual grupo Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA, y EADS CASA ESPACIO.

##### **Artículo 2. 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, SL, y Airbus Helicopters España, SA, 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 conforme a la legislación vigente.

##### **Artículo 3. Temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el 1.º 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.

#### **Artículo 4. Garantía personal.**

En el caso de que existiese alguien que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para las personas de su mismo grupo profesional/ remuneración, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

Comisión paritaria de vigilancia del convenio

#### **Artículo 5. Comisión paritaria de vigilancia del convenio colectivo.**

Estará formada por cinco miembros en representación de las organizaciones sindicales firmantes y por cinco en representación de las direcciones de las empresas.

La comisión paritaria del convenio colectivo actuará ante los conflictos colectivos, así como en la vigilancia del contenido de este convenio.

Procedimiento de actuación en caso de conflicto colectivo de trabajo:

La comisión paritaria asumirá competencias sobre los siguientes conflictos:

- a) Conflicto de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- b) Conflicto de interpretación o aplicación del convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- c) Conflicto de interpretación o aplicación de decisión o práctica de empresa.

Están legitimados para iniciar los procedimientos ante la comisión paritaria quienes, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la comisión paritaria y, por acuerdo de ésta, se podrá solicitar la actuación mediadora.

La comisión paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% de cada una de las partes que la componen. En la representación social el voto será ponderado en función de la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales. Esta decisión producirá los efectos de un convenio colectivo.

A falta de acuerdo las partes someterán la discrepancia surgida a la mediación del SIMA, SERCLA, ILCM y SMAC, según el ámbito territorial que se establece para la Resolución de Conflictos hasta que las partes determinen un sistema de mediación o arbitraje específico para resolución de conflictos. Lo mismo será de aplicación en los supuestos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En dependencia de la comisión paritaria de vigilancia del convenio colectivo se conformarán, por las organizaciones firmantes, comisiones locales de convenio colectivo para la vigilancia de la aplicación del convenio en su centro de trabajo.

El número de componentes de cada comisión local de convenio colectivo será el que determine la comisión paritaria de vigilancia del convenio y se distribuirán en proporción a los delegados obtenidos por cada uno de los sindicatos integrantes en las elecciones sindicales, disponiendo del tiempo necesario para la realización de sus funciones.

## **Criterios de aplicabilidad**

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

- 6.1 El presente convenio forma un todo indivisible y, por tanto, si la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, modificará, en todo o en parte, el contenido del presente convenio, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.
- 6.2 Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

### **Artículo 7. No aplicación de otros convenios.**

Durante la vigencia de este convenio no serán aplicables otros convenios de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local que pudieran negociarse, aunque éstos dispusieran su aplicación genérica a industrias siderometalúrgicas o por convenios de empresa, enclavadas dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

## CAPÍTULO I

### Regulación de la jornada de trabajo

#### Artículo 8. Calendarios y horarios.

Como norma general, los calendarios de todos los centros responderán a criterios de homogeneidad en cuanto a la duración de la jornada laboral diaria, flexibilidad horaria aplicable, días de libre disposición y periodo de comida.

Los calendarios serán negociados por los comités de empresa de cada centro de trabajo.

No obstante, lo anterior, se ajustarán a los criterios que se citan a continuación:

8.1 El personal directamente ligado a los procesos productivos estará a régimen de turnos o en horario fijo coincidente con uno de los turnos. Para el turno de noche la semana laboral comenzará en domingo.

8.2 El personal de los centros de producción no asociado directamente a los procesos productivos de las áreas de Dirección, ingeniería, administración, compras, recursos humanos tendrán, como regla general, un horario de jornada partida, salvo los horarios de jornada continuada que puedan pactarse para los meses de verano.

Lo anteriormente reflejado será de aplicación al centro de Illescas una vez se dote de las infraestructuras adecuadas (comedor).

8.3 Se mantendrá la flexibilidad horaria existente actualmente en los centros, salvo que a nivel de centro de trabajo se pacte una aplicación distinta, si bien el máximo de flexibilidad de entrada y de salida no podrá sobrepasar las dos horas y media.

8.4 Se facilitarán horarios especiales para personas con familiares a su cargo.

8.5 Si por necesidades productivas fuese necesario establecer horarios desplazados de carácter individual en áreas concretas, la Dirección de la empresa podrá establecerlos, previo acuerdo con el comité de empresa.

8.6 En aras a una efectiva conciliación de la vida laboral y familiar, la permanencia en el centro de trabajo deberá tratar de ajustarse a los calendarios/horarios laborales vigentes, procurando evitar las prolongaciones de jornada que no sean estrictamente necesarias.

## Artículo 9. Jornada de trabajo anual.

9.1 Durante los años de vigencia del convenio las jornadas laborales anuales serán las siguientes:

Años	Jornada general Horas	Doble turno Horas	Triple turno Horas	Tarde/noche Horas	Calendario de saturación
2020-2023	1.685	1.649h 33min	1.622h 03min	1.597h 21min	1.541

Siendo el comienzo y final de la misma en el propio puesto de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, para todos y cada uno de los centros de trabajo, cualquiera que sea el número de días al año o de vacaciones, o de fiestas anuales, o la localización de las fiestas en los días de la semana.

9.2 La jornada de trabajo se desarrollará siempre en jornada diaria interrumpida.

9.3 No se computará a ningún efecto (ni como jornada efectiva de trabajo ni como tiempo abonable) los períodos de interrupción establecidos en las respectivas jornadas de trabajo diarias, incluso cuando éstos sean al final de la jornada.

9.4 Se procurará que las reuniones de trabajo se convoquen y concluyan dentro de la jornada laboral.

9.5 En los calendarios en los que se contemplen días de descanso de libre elección por ajustes de calendario se podrán dividir en medias jornadas, por acuerdo entre la persona afectada y su jefe inmediato. Los días no disfrutados caducarán a todos los efectos el 31 de diciembre de cada año.

9.6 Durante los años de vigencia de este convenio, la jornada general y la correspondiente a los turnos será la que figura en el apartado 1 de este artículo. No obstante, lo anterior, toda persona que esté sujeta a turnos podrá, si lo desea y siempre que las cargas de trabajo lo permitan, ampliar su jornada, con la adscripción a las horas de la jornada general, abonando la empresa la cantidad que figura en tablas por día de trabajo efectivo de calendario. A este proceso se le dará la correspondiente participación sindical.

Una vez determinadas las personas que opten voluntariamente por realizar la jornada general se implantarán las medidas organizativas y los procesos adecuados para adecuar la capacidad operativa.

## Artículo 10. Normas para la regulación de la flexibilidad en el tiempo de trabajo.

Se garantizarán las necesidades industriales durante la vigencia del presente convenio colectivo a través de la flexibilidad en el tiempo de trabajo de conformidad con los términos y condiciones que se establecen en el presente artículo.

## 10.1 Regulación flexibilidad grupos profesionales GP1-GP4.

### Ámbito de aplicación.

Lo que a continuación se acuerda afectará al personal de los grupos profesionales 1 a 4, ambos inclusive.

De modo contrario a la capacidad productiva, que tiene una distribución muy aproximada a la lineal a lo largo del tiempo, la distribución de la carga de trabajo puede presentar importantes picos y valles, unas veces planificados y que por tanto se pueden prever con antelación y otros coyunturales que conllevan desviaciones en la planificación.

La situación descrita, junto con la necesidad de aprovechar al máximo la capacidad productiva del personal, hace necesaria la aplicación de medidas de flexibilidad que garanticen la mayor adecuación posible en tiempo real entre la capacidad productiva y la carga de trabajo y que consigan que todas las horas productivas sean realmente de valor añadido al producto.

### Concepto.

Se trata de una bolsa individual de horas de trabajo, de saldo variable a lo largo del tiempo, donde se van contabilizando tanto los excesos de jornada como los descansos efectuados de acuerdo a la regulación establecida en el presente artículo. A estos efectos, se considerará exceso de jornada:

- a) Las horas de prolongación de jornada en días laborables.
- b) Las horas trabajadas en días no laborables según calendario.

A estos efectos se consideran no laborables los días festivos, domingos, sábados y días libres según calendario.

### Límites.

El número máximo de horas de bolsa flexible tanto como saldo positivo como saldo negativo, para cada uno de los años de vigencia del convenio será de 150. No obstante, las partes se comprometen a analizar las situaciones excepcionales que pudieran darse de cara a dotar de un mayor número de horas a la bolsa.

Al objeto de regular la actual situación y facilitar el correcto funcionamiento de la bolsa se acuerda que nadie pueda mantener en febrero un saldo positivo superior a las 60 horas correspondientes al año anterior. Igual tratamiento se dará en los años de vigencia de este convenio.

Las horas en exceso del límite señalado caducarán a todos los efectos, pasando las pendientes hasta 60 horas a formar parte del saldo correspondiente al año en curso.

Regulación de los saldos positivos (a favor del trabajador).

Se entiende por saldos positivos aquellos que se generan por medio del exceso de jornada, tanto en prolongación de jornada en días laborables como en horas trabajadas en días no laborables.

La Dirección podrá requerir al personal con una antelación mínima de 5 días, la prolongación de la jornada o la presencia en su puesto de trabajo en días no laborables.

Para la generación de los saldos positivos, en primera instancia será de carácter voluntario para el personal. Si no existiera dicha voluntariedad, se informará y acordará en los mismos 5 días con la representación sindical. Las direcciones y la representación sindical se comprometen a garantizar el cumplimiento de las necesidades productivas.

En cualquier caso, la jornada máxima en días laborables no superará las 11 horas y la situación de prolongación no superará los 14 días consecutivos siendo obligado el descanso mínimo semanal.

Durante los días no laborables, la jornada no superará individualmente las ocho horas, salvo caso de voluntariedad y siempre con el límite de las 11 horas/día.

La cancelación de los saldos positivos, que podrá hacerse hora por hora, deberá tener en cuenta las previsiones de la planificación, teniendo no solo en cuenta las situaciones carga capacidad, sino también los porcentajes mínimos de presencia en los Grupos Naturales de Trabajo (GNT).

Dicha cancelación se producirá por mutuo acuerdo entre la persona afectada y su jefe inmediato. En caso de desacuerdo la fecha de descanso propuesta por quien tome la iniciativa será obligatoria para ambas partes, siempre y cuando medie un preaviso mínimo de una semana.

Siempre que las circunstancias productivas lo permitan, la cancelación de los saldos positivos se podría producir en viernes o lunes laborables, en jornadas completas o medias jornadas.

### **Regulación de los saldos negativos (a favor de la empresa).**

Se entiende por saldos negativos aquéllos que se generan por medio del descanso del personal en días laborables.

En situaciones de pérdida de capacidad (subactividad o capacidad cesante) la Dirección de la empresa podrá requerir al trabajador con una antelación mínima de 5 días, previa información al comité de empresa, que se descansen en días completos marcados como laborables en el calendario, siempre y cuando no haya actividades productivas alternativas.

La persona afectada, si fuera voluntaria, cumplirá el requerimiento hasta un máximo de diez días de calendario, si los días son consecutivos o hasta el máximo de saldo negativo si los días fueran alternos.

Si no fuese voluntaria, se acordará dentro del mismo plazo con el comité de empresa, distinguiéndose los dos siguientes casos:

- a) Situaciones panificables, como por ejemplo aquéllas derivadas de la disminución del número de unidades a producir. En este caso, agotadas los 5 días de plazo para alcanzar un acuerdo con el comité de empresa sin haber obtenido el mismo, se elevará el caso a la comisión paritaria de vigilancia la cual dispondrá de 15 días para

dictaminar, siendo su dictamen de obligado cumplimiento para ambas partes, sin posibilidad de recurso o apelación posterior.

- b) Situaciones no planificables originadas por casos como la falta de piezas o materia prima, la avería de máquinas, etc., que requieran actuación urgente a fin de no generar subactividad. En estos supuestos las direcciones y la representación sindical se comprometen a proceder de acuerdo con las necesidades productivas.

La cancelación de los saldos negativos se producirá en base a las necesidades productivas, de acuerdo con lo establecido para la generación de los saldos positivos, mediando para este caso un preaviso de 7 días.

Mientras exista un débito de horas de cualquier tipo por parte de la persona afectada, cualquier exceso de jornada computará como compensación de dicho saldo y nunca como horas extraordinarias ni como generación de bolsa positiva.

Quien haga uso de la bolsa recibirá mensualmente información sobre su saldo de horas y los movimientos producidos en el mes precedente.

### **Compensaciones:**

1. Las horas efectivas de prolongación de jornada en día laborable tendrán una compensación económica según cuadro de retribuciones anexo.
2. Las horas que se utilicen de la bolsa en días no laborables tendrán una compensación económica equivalente a la jornada especial prorrateada, según figura en cuadro de retribuciones anexo.
3. Cuando alguien prolongue la jornada por la utilización de la bolsa flexible y no pueda hacer uso del transporte colectivo, la Dirección le compensará por ese hecho.

### **10.2 Regulación flexibilidad grupos profesionales GP5-GP6.**

Se habilita la posibilidad de disfrutar hasta el 28 de febrero del año siguiente el exceso de horas del colectivo GP5-GP6 en días completos siempre que la organización del trabajo así lo permita.

## **Artículo 11. Vacaciones.**

Durante la vigencia del presente acuerdo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 21 días efectivos según calendario anual compensado.

La Dirección, en la concesión de las vacaciones, tendrá presente, siempre y cuando se acredite, la necesidad de coincidencia con las vacaciones, durante dicho período, del cónyuge o pareja de hecho, de la persona afectada.

Se entiende por días efectivos los contemplados entre lunes y viernes en jornada laboral de 8 horas, teniendo los sábados del mes de agosto la consideración de día libre en los mismos términos establecidos en el calendario anual. En cualquier caso, el periodo vacacional no será inferior a 30 días naturales.

Sin menoscabo de las aplicaciones de los calendarios actuales, estas vacaciones se fijarán en calendario entre los meses de julio y agosto, de manera que cubran el número máximo de semanas completas de forma continuada. Una semana, a concretar en cada centro, completa, fija y situada al principio o al final del período, podrá ser utilizada por el trabajador de la siguiente manera:

Si el empleado o empleada decide trabajar esa semana, para su disfrute en otro tiempo diferente al período veraniego establecido en calendario, podrá hacerlo con tres condiciones:

Preaviso de dos meses.

La semana deberá ser completa.

El disfrute de esa semana será fijado en un periodo acordado con su responsable, pudiendo ser éste en días sueltos.

Las Direcciones de las empresas designarán al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, mantenimiento, conservación, reparación o que deba continuar trabajando en la realización de trabajos en curso urgentes o inaplazables.

Al personal que por lo indicado en el párrafo anterior no pueda disfrutar de sus vacaciones de verano en el período señalado en el calendario anual compensado, la empresa deberá comunicárselo personalmente y por escrito, con dos meses de anticipación como mínimo y aquél, dentro de los treinta días siguientes, comunicará a la Dirección el período elegido para su disfrute, que podrá estar comprendido entre los meses de junio del propio año y junio del año inmediato siguiente. La Dirección accederá a ello siempre que no entorpezca la marcha normal de los trabajos que dieran lugar a este cambio de período de disfrute. Este plazo de preaviso sólo podrá alterarse en caso de reconocida urgencia no previsible con la antelación suficiente al plazo indicado, y será preceptivo informar a los Comités de empresa.

No obstante, lo anterior, la Dirección tratará, en todos los casos en que ello sea posible, de efectuar la citada comunicación con tres meses de anticipación, tanto a la persona afectada, como a la Representación de los Trabajadores, a cuyo efecto, se mantendrá una reunión con ésta con la suficiente antelación.

Las vacaciones serán ininterrumpidas, si bien podrán fraccionarse a iniciativa de la empresa o del propio trabajador y previo acuerdo de ambas partes.

La baja por incapacidad temporal interrumpirá las vacaciones, pudiéndose disfrutar éstas, una vez se ha producido el alta, de acuerdo a los plazos y requisitos estipulados en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. La fecha del disfrute, será siempre de acuerdo con las necesidades del trabajo.

Cualquier petición individual de cambio de período vacacional, será estudiada por la Dirección de cada centro de trabajo, en base a las necesidades productivas durante la fecha solicitada, y la posibilidad de dar correcta ocupación durante el período normal de vacaciones.

Para la concesión de esta petición tendrán preferencia aquellas personas que acrediten la necesidad de coincidencia con las vacaciones de su cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida como tal durante dicho período.

La retribución durante el periodo de vacaciones comprenderá los siguientes conceptos, siempre y cuando, tengan la naturaleza de ordinarios en el sentido de ser percibidos por la habitualidad en su ejecución:

*Salario base.*

*Pluses personales:* plus de antigüedad y plus personal.

*Pluses habituales de puesto de trabajo:* doble turno, triple turno, nocturnidad y turno fijo de noche.

Cualquier otro concepto retributivo no comprendido en ninguno de los anteriores, así como aquellos cuya naturaleza tenga carácter indemnizatorio y/o suplido y/o «percepción económica no salarial», no será considerada es esta retribución (a título ilustrativo no se incluirá en esta retribución el plus ayuda comida, transporte, dietas, ayuda a la enseñanza, etcétera).

A los efectos del pago de vacaciones, se entenderá que tendrán naturaleza de ordinarios u habituales aquellos conceptos que hayan sido abonados de forma efectiva a la persona trabajadora, al menos, durante seis meses dentro de los anteriores once meses al disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones se abonarán por el salario base, más el complemento de antigüedad, plus-es personales y, en su caso, los pluses de puesto de trabajo que hubiera percibido el trabajador de forma habitual, conforme a lo recogido en el punto anterior, en función de las horas teóricas que hubiera tenido que trabajar, conforme a su calendario y rotaciones establecidas, durante el tiempo de disfrute de las vacaciones.

## **Artículo 12. Prolongaciones de jornada.**

12.1 En cuanto a las prolongaciones de jornada, y hasta un número a determinar, se abonarán como extraordinarias y el resto según lo pactado en el II Convenio Colectivo Inter empresas en su importe equivalente según tablas, se ingresarán en un fondo de pensiones privativo de la persona que las realice o en su defecto se integrarán en un saldo a disfrutar cuando el trabajador alcance el periodo inmediatamente anterior a su jubilación, compensando en este último supuesto cada hora realizada por 1,75 horas de descanso, quien podrá decidir que se incluyan en uno de dichos fondos desde la primera hora extraordinaria.

Si causase baja en la empresa con anterioridad a su jubilación y tuviese un saldo positivo de horas, éstas serán compensadas al valor de la hora ordinaria en la fecha de su liquidación con los valores establecidos en ese momento para los grupos profesionales 1, 2, 3 y 4.

Las partes firmantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores fijos para las horas extraordinarias, según los distintos grupos profesionales / niveles/ subniveles según anexo.

Al tipo A: valor de todas las horas extraordinarias excepto las incluidas en el tipo B. Al tipo B: valor de las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos.

Las horas extraordinarias que se realicen podrán ser retribuidas íntegramente según el baremo establecido en el presente convenio o bien retribuirse y compensarse, por acuerdo entre trabajador y jefe correspondiente, de la forma siguiente:

Se disfrutará el mismo número de horas normales que las extraordinarias realizadas y la diferencia se retribuirá entre valor hora extraordinaria y valor hora normal.

## 12.2 Prolongación de jornada GP-5, GP-6.

El desarrollo de la jornada laboral para el personal perteneciente al colectivo de técnicos y mandos ha venido siempre de la mano de la flexibilidad en la concepción de la misma y de su adaptación a la premisa máxima de la consecución de los objetivos acordados.

No obstante, lo anterior, las partes son conscientes de que esa autorregulación que en la mayoría de las ocasiones se produce, puede en casos excepcionales ser más complicada en su implementación. La demanda producida por situaciones críticas en la carga de trabajo puede llevar a que se soliciten esfuerzos puntuales suplementarios. Será en estos casos excepcionales y cuando, a requerimiento del mando correspondiente, con la aprobación del responsable de la función, un técnico voluntariamente deba prolongar su jornada de trabajo contemplada en el calendario laboral de aplicación y será en estos supuestos cuando entren en funcionamiento las medidas correctoras.

Estas medidas serán de dos tipos, a elección del técnico:

- a) El disfrute del exceso de jornada hasta el 31 de diciembre del año siguiente a su realización, una vez hayan cesado las razones excepcionales que motivaron dicha prolongación. Disfrute cuyo periodo sea elegido por el técnico que solo podrá ser denegado por razones excepcionales justificadas.
- b) O bien se integrarán en un saldo a disfrutar cuando dicha persona alcance el periodo inmediatamente anterior a su jubilación. Compensándose en estos supuestos cada hora realizada por 1,75 horas.

## Artículo 13. Régimen de turnos.

13.1 La Direcciones de las empresas, previamente a la aplicación de los turnos, informarán y negociarán los mismos con el Comité de empresa. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en la decisión de los órganos de resolución de conflictos recogidos en este convenio.

Los equipos de dos o tres personas que trabajen en un mismo puesto de trabajo a turno: de mañana y tarde, de tarde y noche, de mañana, tarde y noche, podrán, si así lo desean, solicitar por escrito conjuntamente a la Dirección del centro, el asignar nominalmente cada turno de trabajo a un miembro del equipo rotativo. De tal forma que, cumpliendo las exigencias del turno, las personas que intervienen por puesto de trabajo pueden quedar adscritas al turno de mañana, de tarde o de noche.

La Dirección sólo accederá a estas solicitudes, si las mismas tienen la conformidad de todas las personas que estén afectados por ese puesto de trabajo.

Si por cualquier circunstancia el pacto entre quienes lo suscribieron quedase roto, bien por conveniencia de cualquiera de las personas implicadas, por causar baja por enfermedad o accidente laboral u otra circunstancia cualquiera, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección del centro y será obligatorio realizar la rotación establecida para el trabajo a turno, a menos que quién se asigne a este equipo de turno, acepte el pacto anteriormente establecido y por el mismo procedimiento.

Se facilitará el transporte colectivo para el personal a turno. En el caso de que, por razones de ubicación domiciliaria, o porque el número de personas a turno no permita establecer el transporte colectivo de forma racional, se abonará a los interesados el costo de la plaza correspondiente del autobús proporcionado por la empresa para itinerarios similares o cada centro de trabajo lo compensará de la forma en la que habitualmente se viene haciendo.

Las descompensaciones que se originen por cambios obligados de jornada debido a la distribución irregular del calendario anual compensado, se regularizarán a final de año y en cómputo anual, teniéndose en cuenta en cualquier caso el saldo favorable para el trabajador en dicha regularización.

13.2 Quien se encuentre en cualquiera de los turnos establecidos en este convenio, siempre que las cargas de trabajo lo permitan, podrá optar por ampliar su jornada anual hasta el cómputo de la jornada general, debiendo comunicarlo o modificar su opción en el último trimestre de cada año para que sea efectivo con el comienzo del año siguiente informando de ello a la parte social. Esta opción será vinculante para ambas partes y no podrá ser modificada. A este proceso se le dará la correspondiente participación sindical.

Los calendarios laborales fijados en cada centro de trabajo contemplarán el número de días sobre los que se podrá ejercer esta opción.

El abono por el concepto reseñado anteriormente se efectuará en el mes de febrero de cada año, según cuadro de retribuciones anexo.

13.3 Operativa.

La Dirección, cuando tuviese necesidad de establecer turnos excepcionales, entendiendo como tales aquellos no planificados, lo comunicará como mínimo con siete días laborables de antelación a su implantación a los interesados y al Comité de empresa al objeto de que ambos conozcan las causas que dan origen a su establecimiento.

Sin perjuicio de la efectividad en la implantación de la medida en el plazo anteriormente fijado, el Comité de empresa, si no estuviera de acuerdo con la necesidad del turno o con la forma en que éste se ha llevado a cabo, podrá acudir a las instancias de resolución de conflictos previstas en el convenio colectivo.

## **Artículo 14. Jornadas especiales.**

Se definen como jornadas especiales aquellas que impliquen el establecimiento de un calendario distinto a cualquiera de los que regulen las jornadas habituales y se encuentren vigentes durante el presente convenio colectivo.

La Dirección de la compañía, previamente a la realización de jornadas especiales, se reunirá con el Comité de empresa del centro en que se quiera implantar la jornada especial con el fin de llegar a un acuerdo.

En caso de no alcanzar acuerdo se estará a lo que se acuerde en el sistema de resolución de conflictos pactado por las partes.

Una vez acordada o autorizada la jornada especial, ésta se registrará por las siguientes condiciones:

- a) Jornada anual: la establecida en convenio para cada caso en concreto.
- b) Plus de turno: el correspondiente al turno en que figure la persona afectada.
- c) Transporte: se facilitará el transporte colectivo para el personal que esté en jornada especial. En el caso de que, por razones de ubicación domiciliaria, o porque el número de personas en jornada especial no permita establecer el transporte colectivo de forma racional, cada centro de trabajo lo compensará de la forma que tenga acostumbrado para casos similares.
- d) Complemento jornada especial: durante la vigencia del convenio se abonará la cantidad que figura en el cuadro de retribuciones por cada día efectivamente trabajado en jornada completa, de los que figuren como inhábiles o no laborables en el calendario correspondiente.

Estas condiciones son únicas y compensan y absorben todas aquellas otras que por este concepto vinieran dándose en los centros de trabajo.

## CAPÍTULO II

### Percepciones salariales

#### I Principios generales y conceptos

#### **Artículo 15. Enumeración de las distintas retribuciones.**

Todas las retribuciones a percibir por el personal a que afecta este convenio, quedan encuadradas, de acuerdo con la legislación vigente, en alguno de los epígrafes y apartados enumerados a continuación:

- a) Salario base.
  - b) Complementos de salario base.
1. Personales.
    - 1.1 Plus de antigüedad.
    - 1.2 Plus personal.
  2. De puesto de trabajo.

Con relación a los siguientes pluses de puesto de trabajo, éstos se mantendrán en tanto en cuanto la persona permanezca en el puesto de trabajo que dé origen a los mismos, decayendo su derecho en el momento que sea, por cualquier causa, destinado a otro puesto de trabajo carente de los citados pluses.

- 2.1 Plus de nocturnidad.
  - 2.2 Pluses de turnos.
  - 2.3 Plus jornadas especiales.
  - 2.4 Plus de línea de vuelo.
  - 2.5 Plus ayuda de comida.
  - 2.6 Otros pluses de puesto de trabajo.
3. Por trabajo realizado (calidad o cantidad de trabajo).
    - 3.1 Importe de horas extraordinarias.
    - 3.2 Horas derivadas al plan de pensiones según artículo 12.
    - 3.3 Compensación según el artículo 13.2.
    - 3.4 Compensación a plan de pensiones según artículo 20.
  4. De vencimiento periódico superior al mes.
    - 4.1 Importe de vacaciones retribuidas.
    - 4.2 Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.
    - 4.3 Retribución variable.

## Artículo 16. Percepciones económicas no salariales.

Todos los conceptos enumerados a continuación y aquellos otros, cualquiera que sea su denominación, no enumerados en el artículo precedente tendrán la consideración a todos los efectos legales de percepciones económicas no salariales:

1. Ayuda a la discapacidad.
2. Ayuda a la enseñanza.
3. Ayuda de estudios.
4. Ayuda para tratamiento de discapacidades.
5. Gastos de viaje.
6. Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidente.
7. Quebranto de Moneda.
8. Plus de distancia.
9. Ayuda al transporte.
10. Incentivo por jubilación.

### II Salario base

## Artículo 17. Concepto y devengo.

El salario base, como parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, tal como se define en la legislación vigente, es el que figura en los cuadros anexos a este convenio.

Este salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos, festivos, vacaciones y en las licencias o permisos retribuidos y no se devenga ni se abona en las horas o fracciones de hora de descanso o interrupción de la jornada diaria de trabajo.

La remuneración de quienes celebren con la empresa contratos temporales por tiempo inferior al año, o a tiempo parcial, se calculará en base a las horas efectivamente trabajadas tomando como referencia la jornada del turno en el que trabaje.

## Artículo 18. Retribución flexible.

Se ofrece a todas las personas un plan de retribución flexible cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

- a) Las personas podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al servicio que ofrece el Plan de retribución flexible, parte de su percepción dineraria por los servicios incluidos en dicho plan y conforme a los límites establecidos en la legislación vigente.
- b) Quien desee adherirse al Plan deberá firmar un acuerdo de novación contractual con su empresa.
- c) La adhesión al Plan, no supondrá variación alguna del salario de la persona por cuanto que solo supone un cambio en la forma de percepción del mismo.
- d) Las direcciones de las empresas aplicarán la legislación fiscal aplicable en cada mo-

mento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los servicios ofertados en el Plan no supondrán ningún tipo de compensación económica a las personas que disfruten de dichos servicios.

- e) En el momento en el que la persona cause baja en la adhesión al Plan tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

### III Política salarial

#### **Artículo 19. Política salarial.**

Todos los colectivos de la empresa y categorías profesionales afectadas por este convenio se registrarán por una misma estructura de política salarial que se regularán por las normas de procedimiento que se acordarán con la representación social y que formarán parte de este convenio.

La política salarial se regulará por lo dispuesto en esta norma y en la PG121-C, salvo por aquellos aspectos que entren en contradicción con el VI Convenio Colectivo Interempresas o que las partes decidieran su modificación.

#### **Artículo 20. Condiciones especiales para GP5 y GP6.**

En los casos en los que la Dirección requiera la presencia de personal perteneciente a los grupos GP5 y GP6 a trabajar jornadas completas en días no laborables, la compensación a aplicar será la establecida en el artículo 14 de este convenio colectivo y que figura en tablas salariales.

El trabajador a su voluntad podrá disfrutar el tiempo compensado o imputarlo al Plan de Pensiones de Empleo en la cuantía establecida en las tablas salariales.

### IV Complementos salariales

#### **Artículo 21. Plus de antigüedad.**

El valor por quinquenio se fija en el cuadro de retribuciones de este convenio.

En lo que se refiere al devengo, cada quinquenio comenzará a devengarse a partir del mes siguiente a aquel en que se cumpla.

El tiempo trabajado bajo la modalidad de contratación temporal será considerado a efectos de pago del plus de antigüedad, en los términos previstos en la legislación en vigor.

#### **Artículo 22. Plus de nocturnidad y plus de línea de vuelo.**

*Plus de nocturnidad:* según cuadro de retribuciones.

*Plus de línea de vuelo:* tendrán derecho a percibir este plus, las personas que realicen trabajos en el exterior de las secciones de línea de vuelo de Getafe, San Pablo y Albacete, durante todos los meses, excepto en el mes que disfrute las vacaciones.

El valor de este plus es el que figura en el cuadro de retribuciones.

## Artículo 23. Plus de turno.

Se establece un plus para todo el personal que efectivamente realice turnos rotativos de trabajo. Este plus será el siguiente:

*Doble turno:* según cuadro de retribuciones. Triple turno: según cuadro de retribuciones.

*Turno fijo de tarde/noche:* según cuadro de retribuciones.

*Saturación de instalaciones:* según cuadro de retribuciones.

## Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.

Se percibirá una gratificación de una mensualidad del salario base reflejada en los cuadros anexos de este convenio, en cada una de las pagas de julio y diciembre durante la vigencia del presente convenio.

A los importes resultantes de lo establecido en el párrafo precedente, se agregará el plus de antigüedad mensual que corresponda.

Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, la de julio dentro del primer semestre del año, y la de diciembre en proporción al tiempo trabajado dentro del segundo semestre; computándose como trabajado, a los solos efectos de devengo de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente y licencias retribuidas.

Para quienes no hayan devengado la mensualidad completa de cada una de estas pagas, el importe de cada día de paga que le corresponda, se calculará dividiendo entre treinta el salario asignado a cada persona.

V Percepciones económicas no salariales

## Artículo 25. Plus de distancia.

Todo el personal con antigüedad en la empresa anterior al 1 de enero de 2005 que viniese percibiendo el plus de distancia por no tener opción al transporte establecido por la empresa, seguirá percibiendo las cantidades que correspondan a menos que existiera otro sistema alternativo como la tarjeta de transportes que sustituyera el abono del plus de distancia, o coste equivalente de la misma en cada momento.

No percibirán el plus de distancia quienes ingresasen o reingresasen en la empresa con posterioridad a la fecha antes indicada en este acuerdo, salvo que la causa del reingreso fuese de carácter obligado para la Dirección (excedencia forzosa, por maternidad o por resolución de los órganos jurisdiccionales competentes).

Quienes, percibiendo el plus de distancia, cambiasen de domicilio mantendrán las cantidades que venían percibiendo con anterioridad, salvo que el nuevo domicilio estuviese más cercano, en cuyo caso se abonará el plus de distancia correspondiente a este último.

Se exceptúan los cambios de domicilio como consecuencia de modificaciones en el estado civil, en cuyo caso se abonará, o bien el plus de distancia al nuevo domicilio, o la tarjeta de

transporte si la hubiera.

En cualquier caso, la distancia máxima de los domicilios con derecho a ayuda será de 50 km.

Aquellas personas que no puedan utilizar el transporte colectivo facilitado por la Dirección, por estar en un turno especial o en un turno normal en el que no haya transporte de la compañía, o por realizar, a petición de la misma, de forma esporádica o temporal, jornadas o períodos en los que no exista ruta, seguirán manteniendo vigentes las condiciones que rijan para estos casos concretos en cada centro de trabajo.

## **Artículo 26. Quebranto de moneda.**

Tendrán derecho a este plus quienes habitualmente y como parte de sus funciones realicen pagos y cobros en metálico siendo responsables de los mismos. El importe máximo mensual será el que figura en el cuadro de retribuciones, respetándose las cantidades que vinieran, con carácter individual, percibiéndose si éstas fueran superiores.

## **Artículo 27. Prestaciones de enfermedad, accidentes y suspensión por nacimiento y cuidado de menor.**

27.1 En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral se complementarán, desde el primer día hasta el 15.º, ambos inclusive, y previa presentación de la baja médica oficial, las prestaciones reglamentarias de la seguridad social hasta el importe del salario base más el importe del plus de antigüedad que corresponda del período que dure la situación de baja. Queda entendido que este complemento no será percibido si no se presenta previamente el documento oficial de la baja en la seguridad social, dentro del plazo legalmente establecido.

27.2 Para el cálculo del pago de la retribución variable en caso de IT se abonará el 70% del periodo de IT para todos los colectivos, salvo para los casos de nacimiento y cuidado de menor, enfermedad profesional y accidente laboral que percibirán el 100%.

27.3 Desde el día 16.º de baja, por razones de enfermedad común o accidente no laboral y desde el 1.º día en los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo se complementarán las prestaciones económicas de la seguridad social hasta el 100% del salario regulador.

Asimismo, también se complementarán las prestaciones económicas de la seguridad social hasta el 100% del salario regulador en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor en la cuantía y condiciones establecidos en la legislación vigente.

Solo a efectos de este párrafo, el salario regulador queda integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

Salario base.

Complementos personales:

Antigüedad.

Complementos de puesto de trabajo:

Plus de nocturnidad.

Plus de turno.

Plus de línea de vuelo.

Los pluses horarios se calcularán en función de las horas teóricas que hubiera tenido que trabajar, en situación de alta, la persona afectada.

Para adquirir el derecho al cobro de los pluses citados, será necesario haberse encontrado en la situación que dio origen al derecho durante los tres meses inmediatamente anteriores a la baja y tener derecho a los mismos en el momento de la baja.

La remuneración resultante no podrá exceder en ningún caso al salario regulador definido anteriormente.

27.4 Si como consecuencia de lo anterior, el índice de absentismo por enfermedad o accidente al final de cada año, respecto al año anterior, sufre un incremento, las causas del mismo serán analizadas conjuntamente por la Dirección y el comité de empresa. Una vez realizada dicha evaluación, será la Dirección de la empresa la que podrá adoptar las medidas necesarias, incluida la de suspensión por el tiempo que ésta estime adecuado, del complemento establecido en el apartado tercero de este artículo, entendiéndose en ese caso que el complemento a aplicar, será el recogido en el apartado primero de este artículo, pero referido a todo el período de la baja médica.

En todo caso, para la percepción de los citados complementos será preciso el cumplimiento de la normativa preventiva de la empresa. En caso de discrepancia, la Dirección decidirá a los efectos establecidos en el párrafo anterior.

Sobre lo anterior, se informará al comité de seguridad y salud laboral.

27.5 Los complementos de las prestaciones reglamentarias de la seguridad social por enfermedad común o accidente no laboral tendrán la misma duración que la percepción reglamentaria de las prestaciones por incapacidad temporal de la seguridad social.

27.6 Complemento de las prestaciones de la seguridad social. –para tener derecho al complemento de las prestaciones de la seguridad social establecidas en el artículo anterior, será condición indispensable que el mismo día de su ausencia al trabajo por razón de enfermedad o de accidente, la persona afectada lo ponga en conocimiento de la empresa, por los procedimientos establecidos por la compañía.

La compañía establecerá las medidas necesarias para facilitar la vuelta al trabajo del empleado. El médico de la empresa o persona designada por éste, realizará las visitas domiciliarias que juzgue conveniente, comprobando tanto la enfermedad

o accidente como el cumplimiento de las prescripciones dadas para su pronta y eficaz curación.

El incumplimiento por parte de la persona afectada de las normas e instrucciones de régimen interno que cada centro de trabajo dicte, con participación de los comités de empresa, para el desarrollo de lo establecido en este artículo llevará consigo la supresión del complemento de prestación reglamentaria de la seguridad social.

## VI Criterios para la realización de pagos

### **Artículo 28. Retrasos.**

Los descuentos por retrasos en la incorporación al trabajo se calcularán teniendo en cuenta el tiempo real dejado de trabajar.

### **Artículo 29. Abonos.**

El pago de cualquier concepto salarial o extra salarial se efectuará por transferencia bancaria.

## **CAPÍTULO III**

### **Medidas de carácter social y conciliación**

28

### **Artículo 30. Permisos retribuidos y licencias.**

30.1 Durante la vigencia del presente convenio, regirán a los efectos de licencias y permisos retribuidos las siguientes condiciones:

- A Quince días naturales en caso de matrimonio, con la posibilidad de anticipar el disfrute de los 15 días, siempre y cuando se utilicen seguidos y uno de ellos coincida con el de la celebración del matrimonio reconocido a efectos legales. El permiso por matrimonio podrá disfrutarse durante un año desde su celebración sin necesidad de tener que coincidir con la fecha del evento, previo acuerdo con su responsable jerárquico.
- B Dos días por enfermedad grave u hospitalización, operación quirúrgica mayor, accidente y fallecimiento e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el supuesto de hospitalización por enfermedad grave u hospitalización quirúrgica mayor que requiera una estancia prolongada se podrán disfrutar los días correspondientes por los parientes hasta el primer grado de consanguinidad de manera discontinua a lo largo de la estancia hospitalaria, sin superar el límite señalado y tras acreditar la situación.

A los efectos de este apartado la pareja de los hermanos (de hecho o matrimonio) será considerada segundo grado de afinidad.

Un día efectivo, según calendario, por intervención quirúrgica menor e ingreso de urgencia en centro sanitario.

Un día efectivo según calendario, por causa de enfermedad grave, operación quirúrgica mayor o fallecimiento de sus tíos/as carnales.

- C Se concederá permiso no retribuido para los trámites o desplazamientos por acogimiento o adopción internacional.
- D En los casos de nacimientos de hijas o hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a la ausencia del puesto de trabajo durante una hora. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.
- E Un día por traslado del domicilio habitual.
- F Los trabajadores, para el cuidado del lactante menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de ambos progenitores.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso para el cuidado del lactante y de la reducción de jornada, previsto en el presente apartado corresponderán a la persona afectada, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Con independencia del tipo de contrato o jornada que se tenga, se podrá acumular en jornadas completas, computándose 21 días laborables para el periodo completo entre el fin del permiso por nacimiento y el cumplimiento de los 12 meses de edad; una hora por día desde que finalice la baja por nacimiento y cuidado de menor y hasta los 12 meses del hijo/a, pudiéndolo disfrutar de manera inmediata al permiso por nacimiento o bien con posterioridad. Caso este último que requerirá acuerdo con la Dirección. No obstante, en caso de excedencia u otras suspensiones de contrato, la acumulación de 21 días laborables se adaptará de manera proporcional.

En el supuesto de que la persona modificara su jornada con posterioridad al disfrute acumulado y previo al cumplimiento de los 12 meses por parte del hijo/a, afectando tal situación al cómputo de jornadas completas disfrutadas, regulará y ajustará su situación a la nueva realidad.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Para el caso de que ambos progenitores trabajen en las empresas afectadas por

el presente convenio colectivo interempresas, sólo a uno de ellos se le aplicará la mejora de este permiso (ampliación de su disfrute hasta los 12 meses y su acumulación a 21 días), siendo de aplicación al otro progenitor 15 días de disfrute de permiso para el cuidado del lactante.

No obstante, si se solicita podrán distribuirse el permiso para el cuidado del lactante de manera igualitaria pudiendo disfrutar ambos de 18 días de permiso acumulado cada uno.

- G Un día natural en caso de matrimonio de padre, madre, hijas, hijos, hermanas y hermanos naturales y políticos.
- H El disfrute de los permisos o licencias a los que la persona pudiera tener derecho y sucedieran en los periodos de vacaciones o disfrutes de días libres no serán efectivos si median más de 10 días naturales entre el día de la incidencia y el primer día efectivo de trabajo.
- I En lo relativo al descanso por nacimiento y cuidado de menor, actual permiso por nacimiento, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- J Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no pueda efectuarse fuera de las horas de trabajo.
- K Hasta 16 horas anuales para asistencia al médico de cabecera de la seguridad social, así como para especialidades no contempladas en la misma y para aquellas que sean tratadas en centros de salud municipales o de comunidades autónomas. En estas 16 horas se podrá contemplar el especialista que no sea de la seguridad social si viene con el visto bueno del médico de empresa. Asimismo se dispondrá del tiempo necesario para asistencia a especialistas de la seguridad social. Estas 16 horas podrán ser utilizadas para el acompañamiento de familiares hasta el primer grado de consanguinidad.

En todo caso, será necesaria la previa presentación de la prescripción del médico de cabecera de la seguridad social, así como la justificación de asistencia al especialista correspondiente.

- L Reducción de jornada y excedencias: en los casos de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo a tiempo parcial, la persona afectada tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal laboral y familiar. La Dirección facilitará la jornada más adecuada en función de las necesidades organizativas de la empresa y la propia situación profesional y personal de dicha persona.

El personal deberá comunicar al menos con 15 días de antelación a la Dirección de la empresa el derecho de ejecutar lo recogido en este apartado.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

En los casos de excedencia por cuidado de hija, hijo o familiar que constituyen un derecho individual de los trabajadores podrán disfrutarse de forma fraccionada conforme a los límites y requisitos establecidos, quedando el derecho de reserva de su puesto de trabajo incrementado en un año con respecto a lo establecido en la ley.

- M Se concederá excedencia no retribuida por formación de hasta un año con reserva del puesto de trabajo para la finalización de estudios superiores, proyectos fin de carrera, estudios de postgrado u oposiciones a organismos oficiales. Este no es un derecho absoluto y está supeditado al informe positivo por parte de RRHH.

30.2 En relación con los permisos particulares, se estará al régimen de recuperación establecido para los mismos en el artículo 58 de este convenio colectivo.

Cualquier prestación de trabajo superior a la jornada, según calendario, computará en primer lugar como compensación del saldo de horas pendientes de recuperar si

este existiera o de la bolsa flexible prevista en el artículo 10.

Los permisos se abonarán con remuneración propia semejante a la percibida durante las vacaciones anuales.

30.3 Solo a los efectos de este artículo se entiende como cónyuge a quien convive maritalmente con la persona que trabaja.

## **Artículo 31. Transporte colectivo.**

Habiéndose analizado este asunto desde una triple perspectiva, social, económica y medioambiental, todo el personal podrá utilizar el transporte colectivo, procediéndose a un estudio para optimizar y homogeneizar el mismo, llegándose al acuerdo de racionalizar dicho transporte así como los recursos que se manejan en torno a él.

El Gestor de Movilidad tendrá las competencias que se definirán para la gestión de todo lo concerniente a este medio y su entorno.

A nivel de centro de trabajo se creará una comisión de movilidad, de carácter paritaria que revisará y analizará el correspondiente Plan de Movilidad de cada centro de trabajo.

Se posibilitará estudiar la homogeneización de criterios de todos los aspectos que se retribuyen cuando no es posible la utilización de las rutas establecidas.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo las condiciones de transporte se adecuarán a los horarios y calendarios vigentes en cada centro de trabajo.

Para la implantación de este transporte, se fijaron en su día las siguientes prioridades:

- 1.º Que el colectivo tenga reconocido el plus de distancia.
- 2.º Que el colectivo por zonas de residencia permita por su número la implantación del transporte.
- 3.º Que las rutas que se establezcan se adapten a unos itinerarios razonablemente lógicos.

Se tendrán en cuenta los transportes públicos o privados ya existentes entre la zona de residencia de las personas afectadas y el centro de trabajo correspondiente.

## **Artículo 32. Ayudas.**

32.1 Ayuda a la enseñanza. Quienes tengan hijos o hijas con edades comprendidas entre los 3 y los 18 años, ambas inclusive, se les abonará por cada uno de ellos y por mes las cantidades que por estos conceptos figuran en el cuadro de retribuciones.

Las citadas cantidades se abonarán durante los meses oficiales de duración del curso, por los estudios que se realicen en centros de enseñanzas oficiales o particulares reconocidos. En el supuesto de que ambos progenitores trabajen en las empresas firmantes del VI Convenio Colectivo se abonará el 50% a cada uno de ellos.

La ayuda a la enseñanza empezará a devengarse el mes escolar en que el hijo o hija del trabajador cumpla los años señalados y dejará de abonarse desde el mes siguiente a aquel en que cumpla 19 años, excepto cuando esta edad se cumpla dentro del tercer trimestre del curso escolar en cuyo caso la percibirá hasta la finalización del curso.

Se requerirá acreditar: la edad del hijo o de la hija por medio del libro de familia o certificado de nacimiento; certificación de matriculación y de asistencia o cualquier otro medio que la empresa estime conveniente para acreditar que éstos cursan estudios, salvo en el período de enseñanza obligatoria.

**32.2 Ayuda a discapacidad.** Aquellos empleados que tengan familiares declarados discapacitados y perciban la aportación de la Seguridad Social o de otro organismo oficial que lo sustituya, recibirá de la empresa la ayuda que figura en el cuadro de retribuciones por cada mes natural y por cada discapacitado, mientras perciba por cada uno de ellos la mencionada ayuda económica.

En quienes concurren estas circunstancias deberán acreditar ante la empresa, con la correspondiente certificación expedida por el organismo gestor de la Seguridad Social u otro que lo sustituyera, tanto la declaración de discapacidad de sus familiares como la percepción de la aportación económica por parte de la Seguridad Social y empezarán a percibir la ayuda de la empresa al mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

**32.3 Ayudas para tratamiento de discapacidades.** La población objeto de esta ayuda serán los hijas, hijos o familiares de trabajadores de las empresas firmantes del VI Convenio Colectivo que vivan a sus expensas, que cumpla los requisitos del apartado anterior, y que en función de determinados déficits en los aprendizajes, ya sean permanentes o coyunturales, no puedan adaptarse adecuadamente a los niveles académicos normales en relación con su edad y condiciones.

En general, por tanto, se considerará la edad escolar como objetivo preferente, sin perjuicio de que, en situaciones puntuales, se estudie la concesión de ayudas en edad preescolar o postescolar.

A efectos teóricos y para delimitar al máximo las ayudas, se establecen tres grandes grupos de discapacidades estudiados en sentido amplio:

1. Discapacitados en sentido estricto reconocidos como tales.
2. Discapacitados permanentes de hecho, derivados de trastornos crónicos, o degenerativos.
3. Trastornos puntuales en los aprendizajes superables a corto o medio plazo.

Se aceptarán todos los casos de cualquiera de los grupos mencionados siempre que estén calificados por orden de preferencia por los siguientes órganos:

1. Organismos públicos competentes.
2. Un centro privado de probada eficacia, ajeno en todo caso al que efectuara el tratamiento.

En todo caso, será preceptivo el informe del área de trabajo social o psicología clínica, si procede.

Se abonará el 100% de los gastos de tratamiento médico y psicológico (con descuento de otras ayudas), siempre que se ajusten a las indicaciones y especificaciones del informe previo, tal y como se ha descrito, utilizando de forma prioritaria centros públicos o subvencionados y, demostrada su ausencia o falta de adecuación, centros privados no subvencionados, aunque en este último caso debe contar con el V.º B.º del área de trabajo social. Estas ayudas solo se concederán si se tratará de un tratamiento continuado en el tiempo y en todo caso hasta la finalización del curso escolar en caso de cumplimiento de la edad reglamentaria.

32.4 Ayudas para estudios. Quienes acrediten estar realizando estudios y estén inscritos en cursos oficiales, bien sean centros públicos o privados, que estén reconocidos por el Ministerio de Educación podrán solicitar una ayuda económica. Con respecto a los centros privados, el porcentaje se aplicará en la parte abonada al organismo público.

Para este fin, se crea un fondo de 53.887 euros.

En proporción a las necesidades de cada centro. La distribución de este fondo será realizada por la comisión correspondiente paritaria en representación del personal y en representación de las Direcciones, de acuerdo con las normas que se desarrollan a continuación:

Si la cantidad a repartir para la ayuda a estudios no fuese suficiente para pagar el total de matrícula, se distribuirá el porcentaje correspondiente.

En los casos en que en el lugar de residencia no existan centros oficiales para los estudios que se cursen, se considerará el costo total del curso.

Una vez distribuido el dinero en los conceptos de matrícula, si quedase sobrante de la bolsa sin repartir se quedaría como fondo de reserva para nuevos casos que puedan surgir.

En los casos de enseñanza en los centros privados sólo se abonarán los gastos de matriculación o la primera mensualidad en concepto de matrícula en la parte proporcional referida en el primer párrafo. Sólo se abonará el total en el caso de que no existan centros públicos en la provincia.

Solo se abonará la ayuda para cursar estudios correspondientes a una única titulación teniendo preferencia los estudios relacionados con la actividad de la Empresas, con independencia del número de estudios que se estén cursando a la vez.

Los cursos de idiomas sólo se abonarán cuando se realicen en Escuelas Oficiales de Idiomas y facultades universitarias, tendrán la consideración de curso práctico. En ningún caso se procederá a un doble abono por el estudio de cursos de idiomas.

Tampoco se abonará esta ayuda para la realización de más de una carrera, salvo en aquellas en las que exista un curso puente o de adaptación explicitado como tal.

En el supuesto de que una vez realizado un determinado curso de una carrera, se produjera un cambio de estudios, sólo se procedería a abonar el siguiente curso de la nueva carrera, y en su caso los sucesivos, de acuerdo con la normativa establecida, no pudiéndose dar por tanto esta ayuda para la realización de dos cursos iguales. –Sentido ordinal. –

Supuestos abonables:

1.ª Solicitud de cursos de adaptaciones o puente.

Cursos de doctorado.

Proyecto fin de carrera.

Tasas de prueba de acceso a la universidad. Máster oficiales continuidad estudios de grado.

Supuestos no abonables:

Expediciones de títulos.

Especialidades de carrera habiendo ya hecho otra especialidad.

Cursos prácticos (con exclusión de lo indicado en el párrafo relativo al abono de cursos de idiomas).

En el caso de supuestos no contemplados en los anteriores, se tratarán a nivel de comisión mixta.

La ayuda de estudios será incompatible con la percepción de becas otorgadas por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Los Representantes de los Trabajadores y de la Dirección designados para el reparto de la ayuda para estudios en cada uno de los centros de trabajo, podrán requerir de los solicitantes, además de los documentos que justifiquen el pago de la matrícula y tasas académicas de cuantos documentos consideren oportunos para comprobar que el alumno ha seguido el curso con interés y aprovechamiento.

32.5 Ayuda para la comida de las personas a turno. –Quienes realicen turno rotativo o estén adscritos a un calendario específico que implique la realización de jornadas especiales, y cuando realicen efectivamente el mismo en el turno de tarde o noche, percibirán una subvención para comida por día trabajado de la cantidad que figura en el cuadro de retribuciones.

Queda entendido que esta subvención únicamente será percibida si se realiza el turno rotativo y en los períodos mencionados en el párrafo anterior.

### **Artículo 33. Trabajo Social.**

Las Empresas garantizarán los servicios que se venían prestando de trabajo social en los centros de las mismas.

## Artículo 34. Jubilación.

El complemento de jubilación, cuyo importe figurará en tablas, 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, el complemento de jubilación no se devengará, para ningún trabajador, ni ningún supuesto de jubilación, a partir del 1 de enero de 2021. Las partidas remanentes que se hayan externalizado a una póliza de seguros en aplicación de este concepto por su regulación en los convenios colectivos previos, y una vez se hayan cubierto los compromisos adquiridos en el presente artículo, serán objeto de estudio para su uso en otros conceptos, por las partes firmantes del VI Convenio Colectivo, preferentemente para financiar las nuevas fórmulas de esquema de salidas, cuando se acuerden y estén en efectivo funcionamiento.

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

A aquellas personas que sin haber estado en situación previa de jubilación parcial soliciten su baja definitiva en la empresa por jubilación, tras la firma del VI Convenio Colectivo, 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.

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.

## Artículo 34.bis Jubilación ordinaria obligatoria.

Atendiendo al contenido de la Disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, el presente artículo establece la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo de una persona trabajadora a instancia de la empresa por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social para cada supuesto.

La aplicación de esta modalidad de jubilación estará sujeta a las siguientes condiciones:

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.

La empresa estará obligada a promover la estabilidad en el empleo. A estos efectos las medidas que tomará la empresa serán las siguientes: la incorporación (directa o por conversión de un contrato temporal) a la plantilla de la empresa donde se produzca la jubilación obligatoria, de dos personas trabajadoras a través de un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo. A estos efectos, se entenderá cumplida la estabilidad en el empleo si las incorporaciones a tiempo indefinido se producen tanto por conversión de contratos temporales como por contratación directa. Sin perjuicio de ello, de las dos contrataciones, al menos una de ellas, se tratará que contribuya al rejuvenecimiento de plantilla. La empresa podrá realizar estas contrataciones utilizando los recursos existentes en la bolsa de candidatos o en su caso, a través de contrataciones directas cuando el perfil del puesto de trabajo así lo requiera. El plazo para llevar a cabo estas medidas se intentará sea de 1 mes, pudiendo prolongarse hasta 3 meses desde que se produzca la jubilación obligatoria.

El procedimiento para la implementación de la jubilación obligatoria será el siguiente:

La Empresa entregará a la persona trabajadora afectada por la jubilación obligatoria una comunicación en virtud de la cual se le informará sobre su jubilación ordinaria obligatoria. Entre el momento de la comunicación y el cese de la persona trabajadora deberán mediar treinta días naturales. El trabajador podría quedar dispensado de prestar servicios durante ese periodo, bien a instancias de la empresa, bien por su propia solicitud previa aceptación por parte de la empresa. Igualmente, durante este periodo de treinta días, el empleado, en el supuesto de que considere que no tiene derecho a la percepción del cien por ciento de la prestación de jubilación, podrá presentar su vida laboral actualizada a la fecha a la empresa para su verificación. De ser corroborada esta circunstancia, la empresa se retractará de su decisión de proceder a la jubilación forzosa del trabajador.

La Empresa informará de la jubilación ordinaria obligatoria al/a los representante/s legal/es de los trabajadores de la persona jubilada y de las contrataciones directas o conversiones que se realicen.

La Empresa podrá proceder a la jubilación forzosa de cualquier trabajador del Grupo Airbus, que reúna las circunstancias anteriormente señaladas, incluidos los que estén en las bandas IV, III, II y I.

## **Artículo 35. Plan de pensiones.**

Se acuerda destinar como aportación de la empresa como plan de pensiones un porcentaje equivalente al 0,4% de la masa salarial del personal adherido al mismo e incluido en convenio, así como los recursos precisos para la gestión del mismo.

Quienes deseen ser partícipes de dicho plan deberán aportar como mínimo un porcentaje de su salario anual del 0,4%.

Asimismo, la empresa realizará una aportación equivalente al 0,4% de la masa salarial del personal incluido en convenio y no adherido a dicho plan que se destinará a la financiación del Plan de Previsión Colectivo en los términos que se determinen.

### **Artículo 36. Seguro de vida.**

El capital asegurado en la póliza, será:

Muerte por cualquier causa: 7.212 euros.

Incapacidad permanente absoluta: 7.212 euros.

El coste de este seguro será a cargo exclusivo de la empresa.

No obstante lo anterior, el personal de forma voluntaria podrán sustituir los capitales citados por los siguientes importes, asumiendo el trabajador un coste fijo definido de la prima de 4 euros, complementando el resto del coste de la prima del seguro la empresa.

Muerte por cualquier causa: 14.424 euros.

Incapacidad permanente absoluta: 14.424 euros.

Muerte por accidente: 28.849 euros.

Muerte por accidente de circulación: 43.273 euros.

### **Artículo 37. Préstamos.**

El personal de plantilla podrá solicitar, en caso de necesidad, préstamos en las condiciones especificadas en el siguiente cuadro.

Fondo de préstamos

Motivo		Frecuencia	Cantidad máxima (€)	Tiempo máximo descuento (€)
Escritura de vivienda para primera vivienda o vivienda habitual. Reforma de vivienda habitual. Gastos médicos. Situaciones graves(*)	Incompatibles Entre Sí.	Una vez	3.005	16 meses 187,81
Alquiler vivienda habitual. Otros.		Una vez al año	1502,5	12 meses 125,21

(\*)Tendrá Prioridad sobre los demás motivos

La cantidad máxima para préstamos que concederá la Empresa, será de 773.165 euros.

## Artículo 38. Formación Profesional y becas.

Durante la vigencia de este convenio colectivo, el número máximo de becas al año será de 216, manteniéndose en cada centro de trabajo un número de becas equivalente al 1% de la plantilla de dicho centro, garantizándose en todo caso al menos 9 becas por centro.

Aquellos alumnos que no superen los mínimos determinados por la comisión paritaria establecida al efecto, perderán su beca en beneficio de otros nuevos becarios solicitantes.

Las nuevas becas que se otorguen durante la vigencia de este convenio, serán para realizar el primer curso de estudios de formación profesional y primer curso de estudios de titulación de grado.

La realización de estudios de titulación de máster universitario como continuación de los estudios de titulación de grado se considerará como una renovación de becas.

La distribución de las becas guardará proporcionalidad a la plantilla de cada zona geográfica y tipo de formación.

Las nuevas cuantías de las becas serán de 940 euros/brutos para estudios medios (grado) y de 258 euros/brutos para F.P.

Estas cuantías incluyen el importe de las matrículas y libros, previa justificación de la matriculación.

Asimismo, se establece una ayuda para el transporte que se abonará en función de la distancia de la residencia con la ubicación del centro donde se cursen los estudios, pagándose por este concepto como máximo el 10% de la cuantía total de todas las becas.

La no superación de un curso supondrá la pérdida automática de la beca. La Comisión Central de Formación determinará los criterios a seguir para la pérdida o prórroga de las becas.

La Comisión Central de Formación decidirá sobre todo lo relacionado con la selección, admisión y seguimiento de las becas concedidas respetándose, salvo acuerdo en contrario, los criterios de selección, reparto de becas, observados en cada centro en anteriores convocatorias. Asimismo, entenderá de la formación específica en orden a los cambios técnicos y tecnológicos con perspectivas de empleo.

Se acuerda la redacción de un nuevo reglamento de concesión de becas que sustituya al actualmente vigente.

## Artículo 39. Grupo de empresa.

39.1 El Grupo de Empresa es un cauce para desarrollar el ocio, la cultura y el deporte con el fin de colaborar en el mejor empleo de dichas actividades (recreativas, culturales, deportivas, etc.) de la plantilla y sus familias.

La empresa destinará para cada uno de los años de vigencia de este convenio, la cantidad global de, al menos, 130.451 euros, garantizando las cantidades que hasta

la actualidad se vienen abonando, que se repartirán entre los diferentes Grupos de Empresa actualmente existentes en los centros de trabajo.

Además de lo anterior las Direcciones de las empresas destinarán otras cantidades para subvencionar parcialmente las actividades de campamentos de verano y jornadas deportivas, así como otras actividades extraordinarias, como hasta la actualidad se han venido abonando.

En caso de que por parte de las Juntas Directivas de los Grupos de Empresa no se llegase a un acuerdo sobre la forma del reparto, éste se realizaría por la comisión paritaria de vigilancia presente convenio, teniendo en cuenta el número de personas afiliadas a cada Grupo de Empresa.

39.2 Getafe-Illescas: dispondrá de 6 miembros de la Junta Directiva con el tiempo necesario para las gestiones a realizar dentro de sus funciones. El resto de los miembros y delegados tendrán que ejercer sus laborales fuera de su horario habitual de trabajo.

Sevilla: dispondrá de 3 de los miembros de la Junta Directiva con el tiempo necesario para las gestiones a realizar dentro de sus funciones. El resto de miembros dispondrán de 80 horas mensuales para sus cometidos.

Cádiz: dispondrá de 2 de los miembros de la Junta Directiva con el tiempo necesario para las gestiones a realizar dentro de sus funciones. El resto de miembros dispondrán de 80 horas mensuales para sus cometidos.

Barajas: dispondrá de 2 de los miembros de la Junta Directiva con el tiempo necesario para las gestiones a realizar dentro de sus funciones. El resto de miembros dispondrán de 80 horas mensuales para sus cometidos.

Albacete: la junta directiva dispondrá de 80 horas mensuales para la realización de gestiones dentro de sus funciones.

En cada centro de trabajo se concretará la aplicación práctica del contenido de este punto.

39.3 Quien ocupe la presidencia o persona delegada tendrá derecho a la realización de viajes o desplazamientos siempre que estén debidamente justificados.

39.4 El Grupo de Empresa en los centros de trabajo donde esté constituido, dispondrá de un local con accesorios de oficina. Las dimensiones y ubicación del local estarán en función de las disponibilidades de cada centro de trabajo, así como de los medios necesarios para su funcionamiento.

39.5 Para tratar de los asuntos relacionados con el Grupo de Empresa se celebrarán reuniones mensuales entre la Dirección de cada centro y la Junta Directiva, así como una reunión anual entre las presidencias de los respectivos Grupos de Empresa y la Dirección.

## **Artículo 40. Plan de igualdad.**

La Comisión de Igualdad, Diversidad, Responsabilidad Social y Conciliación continuará trabajando en la actualización y seguimiento del Plan de Igualdad que en cada momento sea necesario adaptar a la ley o esté vigente.

La empresa cuenta en el momento de la firma del VI Convenio Colectivo con un Plan de Igualdad pero las partes se comprometen a negociar la adaptación y actualización de dicho Plan de Igualdad conforme a los requisitos legales que resulten de aplicación.

El nuevo Plan de Igualdad que se acuerde 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.

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

## CAPÍTULO IV

### Criterios organizativos

#### Artículo 41. Contratación.

La contratación de personal, en su caso, se realizará mediante cualquiera de las formas y tipos de contratos que en cada momento estén legalmente vigentes.

41.1 En el supuesto del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, y teniendo en cuenta la alta especialización que requieren las actividades inherentes al negocio aeroespacial, lo que conlleva implícito largos periodos de adiestramiento, se acuerda estar a la duración máxima del contrato que establezca la normativa que resulte aplicable.

41.2 Durante la vigencia de este convenio, en los casos de nuevos contratos, bajas, renovaciones, modificaciones de contrato, etc., la Dirección de la empresa entregará a la representación de los trabajadores y/o sindicatos respectivos, copia íntegra del contrato.

41.3 La empresa definirá aquellos trabajos o tareas específicos de la empresa que puedan ser susceptibles de cubrirse mediante este tipo de contratos.

41.4 Se fomentará la contratación de personas con discapacidad.

En todo caso, se atenderá a los criterios y principios contenidos en el plan de empleo vigente.

#### Artículo 42. Clasificación profesional.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, está encuadrado en la tabla de Grupos Profesionales y Funcionales que figuran en la siguiente tabla:

Grupo Profesional	Grupos Funcionales		
	Taller	Empleados	Técnicos
6			X
5	16 -30 días	100%	X
4	X	X	X
3	X	X	X
2	X	X	X
1	X	X	

Cada persona está clasificada teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía e iniciativa y las funciones que realmente realizan.

Esta clasificación y sus normas complementarias tienen como objeto, alcanzar una estructura profesional más acorde con las necesidades de la empresa, que facilite mejor la integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore la adecuación en todo momento al puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

La clasificación profesional en la que están encuadrados quienes trabajan en las empresas firmantes del VI Convenio Colectivo excepto los incluidos en bandas I, II, III y IV o puestos equivalentes, contempla como objetivo para todos el personal directo de taller la multifuncionalidad, entendida ésta, como el desarrollo de un amplio conjunto de actividades, enmarcadas dentro de cada grupo funcional y profesional. El desarrollo de la multifuncionalidad tiene como único límite el conocimiento de las tareas para las que la persona sea requerida.

### **Grupos funcionales.**

El personal incluido en convenio quedará encuadrado en uno de los grupos de taller, empleados o técnicos.

Personal de taller: son quienes por conocimientos y experiencia ejecutan operaciones relacionadas con la producción, actuando directamente en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez tareas de mando o coordinación, en mayor o menor grado, así como funciones de carácter técnico relacionadas con la supervisión de los trabajos en curso.

Personal empleado: son aquellos que por sus conocimientos y experiencia realizan tareas propias de oficinas técnicas, o bien administrativas, comerciales, de organización, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficinas informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Personal técnico: son los que con cualificación, experiencia y aptitudes suficientes en sus respectivas actividades de diseño, soporte a la producción y garantía de calidad, así como aquellos trabajadores que realizan tareas de alta cualificación y complejidad para las que se requieren conocimientos como los obtenidos con titulaciones superiores y medias.

### **Grupos profesionales.**

Teniendo en cuenta las características de la organización de las empresas, están creados 6 grupos profesionales. Por tanto, todo trabajador está encuadrado, en uno de los grupos profesionales atendiendo a su nivel de conocimiento, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo, todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de nuestra empresa. Los Grupos Profesionales (GP) tendrán la siguiente estructura:

GP2: niveles 3 y 4.

GP3: niveles 5 y 5R.

GP4: técnico y mando no titulado.

GP5: titulado medio o grado.

GP6: titulado superior o máster habilitante.

**Multifuncionalidad:**

Dentro de cada grupo funcional y para los grupos profesionales del 3 al 6 inclusive, quienes estén encuadrados en los mismos podrán realizar todas las tareas propias de dicho encuadramiento, con la única limitación de la formación requerida.

**Movilidad funcional:**

Se entenderá por movilidad funcional el cambio de grupo funcional sin variar de grupo profesional.

Siempre que sea posible la movilidad funcional, en sus diversas aplicaciones, se realizará con personal voluntario.

**Operativa:**

Las Direcciones de las empresas, cuando consideren necesario un cambio de personal de un grupo funcional a otro, lo comunicarán al Comité de Empresa del centro donde sea requerido dicho cambio, aportando la documentación justificativa que acredite dicha necesidad.

No obstante, cuando el motivo de la movilidad funcional atienda/se deba a la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, las Direcciones de las empresas negociarán, en el plazo máximo de cinco días hábiles, con el Comité de Empresa los términos en los que dicho cambio deba realizarse.

Si transcurrido dicho plazo se alcanzase acuerdo entre las partes, las medidas serán de aplicación automática. En caso contrario se presentará la propuesta y las argumentaciones de ambas partes a la comisión de resolución de conflictos externa a las empresas firmantes del VI Convenio Colectivo la cual emitirá un dictamen en el plazo máximo de siete días hábiles, siendo el mismo vinculante para ambas partes.

Con carácter previo a la negociación con el Comité de Empresa, la Dirección facilitará información detallada donde incluirá:

Causas que motivan el cambio.

Puesto de trabajo que se pretenda cubrir y su justificación.

Personal afectado.

Cursos de formación (contenido y duración) que permitan la adquisición de los conocimientos necesarios para desempeñar las nuevas funciones.

Los cambios de grupo funcional respetarán los derechos que vienen recogidos en el convenio colectivo y demás legislación aplicable.

Quienes tengan reconocidos por el servicio de prevención propio una disminución física, se podrán reciclar a trabajos acordes con sus capacidades.

**Cambios de grupo profesional.**

Los cambios de grupo profesional vendrán regulados por la PG-121-C o norma que la sustituya.

Quienes actualmente pertenecen al Grupo Profesional 4 y Grupo Funcional Taller podrán en un futuro compartir sus funciones actuales con otras propias de directo de taller predominando aquéllas sobre éstas. No obstante, y al suponer esto un cambio del contenido de su puesto de trabajo, previamente se procederá en cada caso a analizar su encuadramiento y condiciones salariales (que en ningún caso serán inferiores a las que venían percibiendo) según la norma PG-121-C o norma que la sustituya, en función de los conocimientos, experiencia en la categoría actual y grado de autonomía e iniciativa. La revisión de los citados casos se realizará de forma continua a fin de darles la oportunidad de participar en los procesos de promoción contemplados en dicha norma.

### **Artículo 43. Organización del Trabajo.**

Será de aplicación el documento sobre «Sistema de organización del trabajo y mejora de la productividad» según acta de 31 de marzo de 2014 con las actualizaciones que se acuerden en la Comisión de Excelencia Industrial.

## CAPÍTULO V

### Representación de los Trabajadores

#### Artículo 44. Comité de Empresa.

44.1 El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de la plantilla en el centro de trabajo para la defensa de sus intereses, siendo interlocutor con la Dirección del centro en todos los asuntos internos de la empresa.

44.2 La Dirección del centro informará previamente, a la Representación de los

Trabajadores sobre los siguientes aspectos:

Realización de trabajos de inferior Grupo Profesional. Planes generales de formación.

Sanciones por faltas muy graves. Horas extraordinarias.

Flexibilidad de tiempo de trabajo.

Política de personal. Seguridad y salud.

Cambio de jornadas y horarios. Absentismo.

Contratación de personal. Subcontratación.

Jubilaciones y jubilaciones ordinarias obligatorias. Previsión de plantillas.

Concesión de excedencias. Implantación de turnos. Sistema de incentivos.

Acoplamiento de personal discapacitado.

Traslado colectivo.

44.3 El Comité de Empresa emitirá los informes a que hace referencia el artículo 64 punto 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

44.4 La Dirección del centro, a través de las periódicas reuniones que se celebren con la Comisión Permanente del Comité de Empresa en los distintos centros de trabajo, informará de forma sistemática sobre los siguientes aspectos:

a) Mensualmente.

Flexibilidad de tiempo de trabajo. Saldos. Horas extraordinarias.

Jubilaciones, y sustituciones por jubilación (incluida jubilación parcial). Contratación de personal.

Traslados.

Turnos y cambios de jornadas y horarios.

Realización de trabajos de inferior Grupo Profesional. Sanciones por faltas muy graves.

Absentismo.

Concesión de excedencias. Acoplamientos del personal disminuido.

Prolongaciones de jornada.

b) Semestralmente.

Subcontratación.

Seguridad y salud.

Carga y capacidad por centro de trabajo.

c) Anualmente.

Previsión de ingresos.

Situación de Programas.

Planes generales de formación. Previsión de inversiones.

Política de personal.

Retribución variable.

44.5 Teniendo en cuenta la finalidad participativa que la información debe tener, y para dar la mayor operatividad y eficacia posible a las reuniones de la Dirección con la Comisión Permanente en lo relativo a esta función, previamente a las mismas se dará la información mencionada de forma escrita en una doble vertiente, la de balance y perspectivas. Anualmente, la Dirección y el Comité de Empresa, a través de su Comisión Permanente, se reunirán para efectuar una valoración o balance de la información dada durante el período anual anterior.

En los supuestos en que por alguna circunstancia no sea posible la información previa, ésta se dará lo antes posible indicando las razones de la imposibilidad de dicha información previa.

44.6 Asimismo, la Dirección de la Empresa:

- a) Dará a conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la sociedad, entregándoles a este respecto la misma documentación que a los accionistas, y en las mismas condiciones que a éstos.
- b) Dará información, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la sociedad, programas de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- c) Dará a conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- d) El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes, tal y como previene el apartado 1.9.ºa) del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

44.7 La Dirección de la empresa informará, de los supuestos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la empresa. En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar, al criterio de la Dirección de la empresa y del Comité Interempresas conjuntamente, al volumen de empleo, la decisión se negociará previamente con los representantes de los trabajadores.

## **Locales y comunicación sindical.**

En cada centro de trabajo se habilitará un local, donde pueda reunirse el Comité de Empresa, de acuerdo con las posibilidades de cada centro. En este local habrá material y mobiliario de oficina, y podrán utilizar la fotocopiadora del centro de trabajo.

La empresa facilitará y regulará los medios informáticos precisos para realizar su labor.

Se autorizan los tabloneros de anuncios que deberán tener un cristal y llave, y siempre una persona responsable del contenido de lo que se exponga.

Esta persona -que tendrá la llave de dichos tabloneros- puede ser quien ocupe la secretaría del Comité. De todo lo que se vaya a publicar se le dará, previamente, una copia a la Dirección del centro.

## **Crédito horario**

Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales para asuntos sindicales, salvo sus presidentes que dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones.

Igualmente, en el supuesto de que algún representante tuviese necesidad de sobrepasar estas horas lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa quien, a su juicio, lo negará, o pasará a plantear la necesidad a la Dirección del centro, quien decidirá en cualquier caso.

Las comisiones de trabajo que surjan como consecuencia de cualquier tipo de acuerdo no supondrán un aumento sobre el número de horas sindicales establecidas. En cualquier caso, las horas que se inviertan en reuniones convocadas por la Dirección no se considerarán en el cómputo mencionado.

Para el desempeño de lo establecido en el apartado 3.e) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán con la media de las percepciones recibidas, por todos los conceptos, durante los 25 últimos días de trabajo efectivo. Si durante dicho período no hubiese devengado incentivo, a las percepciones que le corresponden por otros

conceptos, se le añadirá por el concepto de incentivo, la media obtenida en el centro de trabajo para el personal directo, indirecto o empleado directo en el período considerado y según corresponda el interesado a uno u otro grupo.

## **Artículo 45. Comité Interempresas.**

45.1 Es el órgano interlocutor general de los trabajadores con las Direcciones de las empresas para todos aquellos temas laborales comunes que afecten en general a todos los centros de trabajo.

45.2 Estará integrado por 19 miembros con carácter estable. Las personas componentes del Comité Interempresas, que deberán ser designadas de entre los miembros de

los Comités de Empresa, se repartirán proporcionalmente en función a los delegados obtenidos globalmente en las elecciones sindicales que se celebrarán simultáneamente en todos los centros de trabajo de las empresas amparadas bajo este convenio con un colegio único. En caso de igualdad en el número de delegados, decidirá el número de votos obtenidos.

- 45.3 Antes de una reunión del Comité Interempresas con las Direcciones será necesaria la comunicación a éstas con suficiente antelación indicando por escrito el orden del día de los temas a tratar.
- 45.4 Los miembros del Comité Interempresas dispondrán a título personal del tiempo que necesiten para el desempeño de las tareas inherentes a su cargo.
- 45.5 La Dirección de la empresa se compromete a dar la información oportuna al Comité Interempresas en relación con los supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, en los términos y de conformidad con lo dispuesto en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. El Comité Interempresas emitirá informe cuando la modificación afecte al volumen de empleo.

## **Artículo 46. Delegados de Prevención de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.**

Se estará a lo dispuesto en la normativa acordada de seguridad y salud laboral que se adjunta como anexo a este convenio. En cuanto al crédito de horas sindicales los Delegados de Prevención dispondrán del tiempo que precisen a fin de cumplir con el cometido para el que fueron elegidos.

## **Artículo 47. Asamblea de trabajadores.**

- 47.1 La plantilla de cada centro de trabajo tendrá el derecho de reunirse en asamblea, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo. Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa de cada centro de trabajo, o por un número de trabajadores del centro no inferior al 25 por 100 de la plantilla.
- 47.2 Se autoriza a celebrar asamblea dentro de las horas de trabajo en los distintos centros por un máximo de cinco horas y media anuales que serán distribuidas en función de los acuerdos internos de cada Comité de Empresa. Estas horas se abonarán al salario/convenio y se percibirán los incentivos correspondientes a las mismas.
- 47.3 La comunicación de petición de asamblea deberá ser hecha a la Dirección correspondiente por escrito, con una antelación al menos de 48 horas, haciéndose constar el orden del día, el tipo de reunión y número de personas que se prevé asistirán a la misma.
- 47.4 En el caso de reuniones, se acordará con la Dirección del centro el plazo de preaviso.
- 47.5 Cuando se celebren elecciones sindicales se dispondrá a tal fin de 2 horas retribuidas para la realización de actos electorales.

## Artículo 48. Libertad sindical.

- 48.1 Los trabajadores tienen el derecho a constituir órganos de representación y al ejercicio de la acción sindical en la empresa, a través de las centrales sindicales, en la forma en que se establece en la presente normativa.
- 48.2 Ningún trabajador afiliado a una central sindical podrá ser sancionado ni discriminado en su trabajo por el mero hecho de su afiliación.
- 48.3 Las Direcciones no podrán constituir ni apoyar a un sindicato, mediante ayuda financiera o de cualquier otro tipo.

## Artículo 49. Secciones y delegados sindicales.

- 49.1 La constitución de Secciones Sindicales y designación de Delegados Sindicales se regirá por lo establecido en el título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, con excepción de lo relativo al número de Delegados Sindicales, cuestión ésta que, opcionalmente para cada una de las Secciones Sindicales con derecho a contar con Delegado Sindical, se regulará, bien por lo establecido en el artículo 10.2 de la precitada Ley de 2 de agosto de 1985, bien por lo dispuesto en el número siguiente.
- 49.2 Las Secciones Sindicales constituidas con un número de hasta 200 afiliados designarán un Delegado Sindical y, por cada 200 afiliados más o fracción superior a 100, tendrán derecho a designar un Delegado más, con el tope, por Sección Sindical y centro de trabajo, de 7 Delegados.
- 49.3 Cada Sección Sindical dirigirá escrito a la Dirección del centro correspondiente indicando el nombre de la persona responsable de dicha Sección Sindical, de entre los Delegados de la misma, o del Comité de Empresa.
- 49.4 Las Secciones Sindicales podrán acordar con la empresa cualquier sistema de descuento de la cuota sindical en las nóminas y su entrega colectiva a la Sección Sindical, en la persona responsable que ésta designe por escrito.
- 49.5 Las Secciones Sindicales podrán reunirse, fuera de las horas de trabajo, con el requisito de su petición por escrito a la Dirección del centro de trabajo correspondiente, con 48 horas de antelación al menos, indicando el orden del día, tipo de reunión y el número de personas que se prevé asistirán a la misma. La Dirección facilitará un local adecuado al tipo de reunión a celebrar. De coincidir la petición de reunión de varias Secciones Sindicales de empresa, se dará preferencia a la que lo haya solicitado en primer lugar.

En caso de reuniones urgentes, se acordará con la Dirección del centro el plazo de preaviso.

- 49.6 En los centros de trabajo se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales de Empresa tableros de anuncios que reúnan características suficientes al fin previsto: dimensiones, publicidad, etc., y estarán colocados preferentemente en vestuarios y

comedores. En aquellos centros que no dispongan de algunos de estos locales, o su instalación en los mismos suponga escasa difusión, se acordará con las Direcciones de los centros afectados colocarlos en otras zonas que cumplan los fines propuestos.

49.7 Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de un permiso retribuido de hasta 40 horas al mes. A solicitud de la Sección Sindical, el crédito de horas podrá acumularse mensualmente y por centro de trabajo, de forma que el número total de horas que disfruten entre todos los miembros de la Sección Sindical no podrá exceder de lo que resulte de multiplicar 40 por el número de miembros.

A A solicitud del responsable de la Sección Sindical correspondiente, la empresa abonará los gastos a justificar correspondientes a tres días de desplazamiento a un representante de cada Sección Sindical del centro de trabajo que tenga menos de 3

Delegados, a 2 Representantes cuando la Sección Sindical tenga de 3 a 6 Delegados, y a 3 Representantes cuando la Sección Sindical tenga de 6 a 9 Delegados, una vez cada dos meses, a cualquiera de los lugares donde las empresas tengan centros de trabajo, dentro del territorio nacional y esté constituida la Sección Sindical correspondiente.

B Sin menoscabo de lo establecido en el apartado A), se podrá, a instancia de la Sección Sindical correspondiente, establecer una utilización diferente de las garantías sindicales en función de las necesidades organizativas o de otro tipo. Siempre que en cómputo anual no se superen los niveles de costo que se derivan de la aplicación de lo recogido en el apartado A).

A los efectos de cumplimiento y control de este apartado se establecerán los importes máximos anuales que a cada Sección Sindical corresponda.

Dicha Sección Sindical debe estar constituida al menos en dos Centros de Trabajo. Asimismo, el coordinador, a nivel de empresa de la Sección Sindical constituida al

menos en dos centros de trabajo tendrá los mismos beneficios estipulados en el párrafo anterior.

49.8 La Sección Sindical constituida en cada centro de trabajo podrá solicitar de la Dirección la concesión de permiso no retribuido para sus Delegados Sindicales por un tiempo determinado. La Dirección analizará dicha solicitud y tratará de resolverla con un criterio lo más flexible posible. El número de dichas solicitudes podrán ser acumulables si en un centro de trabajo no se hiciera uso de las mismas.

49.9 La Sección Sindical de empresa podrá solicitar la presencia de dirigentes y personal de su central sindical, en los locales previamente designados para celebrar la reunión, comunicándolo a la Dirección del centro afectado al menos con 48 horas de antelación, previo acuerdo con la Dirección del centro.

49.10 Los Delegados de las Secciones Sindicales gozarán de las mismas garantías

frente a medidas disciplinarias que los miembros del Comité de Empresa. En el caso de que la empresa tuviera que tomar alguna medida disciplinaria contra un trabajador afiliado a una Central Sindical que tenga constituida en el centro al que pertenece el trabajador Sección Sindical de empresa, le será comunicada la sanción a la persona afectada y a la Sección Sindical de Empresa, al mismo tiempo.

- 49.11 Quienes integren las candidaturas a las elecciones sindicales tendrán garantías personales mientras dure el proceso electoral.
- 49.12 Las Secciones Sindicales reconocidas recibirán la misma información que señala el artículo 44 del presente convenio para los Comités de Empresa en cada centro de trabajo. Una vez al año, y a ser posible en el primer trimestre, la Dirección de cada centro de trabajo se reunirá con un Delegado de cada Sección Sindical constituida en el mismo, para dar una información general sobre la marcha del centro.
- 49.13 Por razones sindicales, cualquier persona afiliada a una Central Sindical que sea designada por ésta para desempeñar una misión podrá disponer de:
- Licencias no retribuidas sin perjuicio del proceso productivo, para todas aquellas actividades propias de un sindicato, como cursillos, congresos, etc., con un máximo de 8 días al año para cualquier persona afiliada y 15 días para los Delegados, siendo negociado en cada centro las necesidades que pudiesen superar este máximo.
  - Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la Central para el desarrollo de su misión o cargo sindical y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 46.4. En aquellos supuestos en que el tiempo excediese del previsto en el artículo mencionado, se analizará su prórroga con la Dirección del centro.

## **Artículo 50. Participación en el Consejo de Administración.**

En relación con la participación sindical en la empresa se mantendrá en los mismos términos que rigen en la actualidad.

## CAPÍTULO VI

### **Artículo 51. Artículo 51. Seguridad y salud laboral.**

Se estará a lo acordado en la normativa general que se considera anexa a este convenio y tendrá la misma vigencia que éste, que debe ser actualizada por el Comité Interempresas de Seguridad y Salud Laboral acorde con los contenidos pactados en el acuerdo del VI Convenio Colectivo, así como la adecuación de la composición del Comité Interempresas de Seguridad y Salud Laboral a los criterios acordados para el Comité Interempresas.

### **Artículo 52. Servicio fuera de jornada prestado por el personal de mantenimiento de instalaciones.**

Cuando por circunstancias de fuerza mayor, reparación y prevención de siniestros, y daños extraordinarios y urgentes que se produzcan o se puedan producir en las instalaciones, así como fallos en el suministro de energía eléctrica u otras causas que afecten a la marcha normal de la producción, la Direcciones de las empresas podrán requerir en cualquier momento al personal de mantenimiento, así como a cualquier otro que estime necesario para el soporte de dichos trabajos, a la realización de horas extraordinarias.

En dichos supuestos, el personal afectado gozará de las siguientes condiciones:

Abono de los gastos de transporte según la distancia que tenga que recorrer, así como los de manutención si durante el trabajo los horarios coincidieran dentro del mismo; en ambos casos se aplicará la norma sobre viajes y desplazamiento.

Abono de las horas extraordinarias (tipos A o B) que le correspondan, según lo establecido en el presente convenio.

Se abonarán como horas extraordinarias los tiempos de desplazamiento, estimados de forma razonable, desde el lugar donde se encuentre el centro de trabajo y regreso (normalmente ida y vuelta desde su domicilio al centro de trabajo).

Dispondrán de 45 minutos para comida o cena, si éstas coinciden dentro del tiempo de trabajo, que será abonado a salario base de convenio.

Si el trabajo se ha realizado entre las 22 y 6 horas y el servicio queda cubierto, la empresa le concederá, en concepto de descanso, permiso retribuido en función del tiempo invertido en el trabajo encomendado.

Si el trabajo se ha realizado en un día no laborable, según el calendario correspondiente establecido, el trabajador puede acordar con la Dirección del centro de trabajo la posibilidad de cambiar el número de horas extraordinarias efectuadas, por el mismo número de horas en día laborable, abonándose la diferencia entre valor hora normal y valor hora extraordinaria, y siempre que queden cubiertas las necesidades de mantenimiento en todo momento.

A estos efectos se consideran secciones de mantenimiento las de:

Reparación de maquinaria.

Mantenimiento de equipo de tierra.

Mantenimiento eléctrico.

Mantenimiento de instalaciones.

### **Artículo 53. Cambio de puesto de trabajo.**

A quienes tengan 55 o más años y ocupen un puesto de trabajo con la circunstancia de especialmente tóxico, penoso o peligroso, reconocido por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo O.A. M.P. (INSST), se les acoplará a otro puesto de trabajo, previa solicitud correspondiente por parte del interesado.

Asimismo, a quienes con 50 años de edad estén desempeñando durante los 10 años anteriores de forma ininterrumpida un puesto de trabajo de las características señaladas en el párrafo anterior, se procurará acoplarlos a otro puesto, previa la correspondiente solicitud por parte del interesado.

El Comité Interempresas de Seguridad y Salud Laboral junto con el servicio de prevención analizarán el establecimiento de un procedimiento que agilice la adaptación y los cambios de puestos de trabajo por motivos médicos.

Será responsabilidad del servicio de prevención el tratamiento, análisis y propuestas de solución, en los casos en los que sea aconsejable un cambio de puesto de trabajo, del personal que tenga limitadas sus capacidades físicas.

## CAPÍTULO VII

### Medidas para la sostenibilidad y el aumento de la eficacia

#### Artículo 54. Medio ambiente.

La Comisión Central de Medio Ambiente, constituida con carácter paritario, tendrá entre sus funciones las de analizar y gestionar las previsiones de actuación en esta materia. Desde la misma se impulsará y definirá su protocolo de actuación.

#### Artículo 55. Participación de los trabajadores en materia de formación.

La formación es uno de los medios que posee la empresa para alcanzar sus objetivos industriales a través del establecimiento de políticas y planes de formación y reciclaje de personal de las empresas firmantes del VI Convenio Colectivo. La formación es clave para adquirir y desarrollar las competencias.

Dichos planes serán elaborados por la Dirección y se dará traslado de los mismos a los Representantes de los Trabajadores para su estudio e informe, recibiendo las propuestas a que hubiere lugar para su correspondiente análisis y aplicación si procede.

Asimismo, ambas partes se comprometen a prestar una atención especial y fijar prioridades, en cuanto a la formación se refiere, a aquellas personas que estén afectadas por cualquier tipo de incapacidad permanente.

Al objeto de dar participación a los Representantes de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de Formación a nivel Interempresas y otras a nivel de centros de trabajo, cuyos miembros serán designados por la Dirección y el Comité Interempresas o Comité del centro de trabajo respectivamente. Asimismo, ambas partes se comprometen a propiciar, de manera conjunta, la obtención de subvenciones para formación de organismos públicos nacionales e internacionales.

A efectos de seguimiento y control de los cursos subvencionables, las comisiones paritarias, una vez que hayan recibido la información de los mismos, seguirán el siguiente procedimiento:

1. Examen de los temas referidos a los mismos.
2. Análisis y aprobación de los criterios establecidos de selección de participantes.
3. Análisis de fechas y duración de los cursos y elaboración del calendario definitivo.
4. Evaluación final del grado de eficacia de los cursos en relación con los objetivos marcados para cada uno de ellos.
5. Verificación de que la subvención obtenida haya sido destinada a la realización del curso para la que fue concedida.

Estas comisiones se reunirán de forma ordinaria 3 veces al año, más una vez de forma extraordinaria, a petición de una de las partes. No obstante, de común acuerdo, ambas partes podrán convenir reuniones tantas veces como sea necesario.

Al objeto de no disminuir la capacidad de producción, todas las acciones formativas que se realicen fuera de la jornada laboral tendrán las condiciones establecidas a continuación. Aquellos casos en que el proceso productivo lo requiera o no causen serios perjuicios a la capacidad productiva, podrán realizarse dentro de la jornada laboral o desplazando ésta, salvo la formación necesaria para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y los cursos de formación de seguridad y salud laboral que se consideran en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Todos aquellos cursos que respondan a necesidades industriales de la empresa y con independencia de la duración de los mismos, sean ordenados y organizados por esta e impartidos fuera de la jornada laboral, tendrán un incentivo por hora, según tablas anexas pudiendo compensarse esta cantidad con horas a disfrutar en los casos en que las necesidades de producción lo permitieran y en las fechas acordadas entre el interesado y su jefe inmediato.

No será aplicable esta normativa a los casos que supongan asistencia a conferencias, seminarios, congresos y en general los referidos a idiomas que se registrarán por la normativa vigente. No obstante la Comisión de Formación podrá analizar y valorar los casos que puedan ser excepcionales.

A los efectos de jornada laboral se tomará como referencia el calendario de jornada normal establecido en el centro de trabajo donde se imparta el curso, y en su defecto, el del centro donde mayor número de asistentes hubiese.

Las compensaciones económicas se devengarán cuando se haya asistido al curso completo y una vez finalizado éste, por lo que no procederá abono alguno para la totalidad del curso en caso de falta de asistencia sin justificación.

La comida y transporte. Se acuerda aplicar con criterios idénticos para todos los grupos profesionales los sistemas propios de cada centro de trabajo, garantizándolos o abonándolos según corresponda.

Debido a la incidencia que la formación tiene en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se estará a lo recogido en la nueva normativa de seguridad y salud laboral.

Se prestará especial dedicación a la formación en materia de nuevas tecnologías por cuanto que ello puede facilitar las posibilidades de la multifuncionalidad y la movilidad funcional.

Con el objeto de que las acciones formativas que se impartan en las empresas firmantes del VI Convenio Colectivo tengan las subvenciones o bonificaciones establecidas en la legislación vigente se establece que el módulo mínimo a los efectos anteriores de horas teóricas y prácticas de formación será el que requiera la legislación vigente en cada momento.

Se informará a los Comités de Empresa de los convenios de colaboración que suscriba la Dirección con organismos públicos y privados dedicados a la docencia.

## Artículo 56. Estudios.

56.1 Quienes estén inscritos en cursos para la obtención de un título académico o profesional, en un centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios debidamente justificados y por el tiempo máximo de 10 días al año para asistencia a los exámenes oficiales de dichos cursos, presentación de proyecto fin de carrera, trabajos fin de máster y doctorados o similares.

56.2 En el caso de que los exámenes se realizaran en provincia distinta a la del propio centro de trabajo, se disfrutará de un permiso abonable equivalente al del punto anterior.

Para el desplazamiento necesario, tendrá un permiso no abonable pero recuperable si la organización del trabajo lo permite.

56.3 Los mismos derechos anteriores se aplicarán a los casos de exámenes para oposiciones a cuerpos de funcionarios públicos.

56.4 Si la organización del trabajo lo permite, se facilitará la asistencia a las clases de los cursos antes citados, recuperando las ausencias necesarias.

56.5 Por razones de estudios, quien lo solicite podrá reducir su jornada de trabajo con el consiguiente reajuste de sus haberes, siempre y cuando se tengan en cuenta circunstancias tales como porcentaje de reducción diaria solicitada, características del puesto de trabajo que ocupe, tipo de estudios que se realicen, período de tiempo en que se solicite estar en esa situación y necesidades de producción. Valoradas estas circunstancias por el Jefe inmediato, podrá procederse a la petición solicitada.

56.6 La Comisión Central de Formación analizará la regulación de los Permisos Individuales de Formación.

De lo anterior, se dará información al Comité de Empresa.

## Artículo 57. Traslados colectivos.

Se entiende necesario concretar y reglamentar las condiciones que regirán en los traslados colectivos que se produzcan en las empresas firmantes del VI Convenio Colectivo y no impliquen cambios en la residencia habitual del personal.

- Las Direcciones decidirán los traslados fundamentados en razones de carácter organizativo, productivo, económico o técnico.
- Previo a la realización de cualquier traslado que se encuadre en la presente reglamentación, la Dirección del centro informará del mismo a la Representación de los Trabajadores, la cual expondrá sus razones y puntos de vista sobre el mismo, al objeto de ser examinados por ambas partes con el objetivo de llegar a un acuerdo respecto a la realización del traslado.
- Las condiciones que regirán el traslado serán las que a continuación se detallan:

- 1º Se atenderá a criterios de voluntariedad siempre que la misma no condicione la organización y producción en el nuevo centro de trabajo. A tal fin se creará una comisión mixta que trate y analice de forma individual, los casos de las personas que estando afectadas por el traslado manifiesten su no voluntariedad en el mismo.
- 2º infraestructura: Se garantiza la existencia de servicios sanitarios, locales para el Comité de Empresa, Secciones Sindicales, Grupo de Empresa y las de carácter general existentes en todos los centros de la empresa.

Respecto al servicio sanitario del nuevo centro, estará dotado como mínimo de DUE y ambulancia. En los casos de nuevos centros con más de 300 trabajadores se contará igualmente con médico (debiéndose tener en cuenta las peculiaridades del nuevo centro).

En los centros con un número menor de trabajadores se garantizará la asistencia médica necesaria.

En caso de que el nuevo centro esté alejado de núcleos urbanos y no cuente con servicio público de transportes en sus cercanías se establecerá de forma racional un medio de transporte hasta el lugar más cercano donde exista dicho medio de transporte.

- 3º Condiciones laborales: a las personas trasladadas se les respetarán las existentes en el momento de su traslado siéndoles aplicables el convenio colectivo y los acuerdos o pactos de carácter general en vigor en dicho momento.
- 4º Representación de los Trabajadores: durante el período de tiempo que dure el traslado, la Representación de los Trabajadores será la que exista en el centro de trabajo de origen, sin perjuicio de lo establecido en la regulación legal correspondiente.

Dicho criterio será igualmente de aplicación al Grupo de Empresa.

- 5º Transporte colectivo: se garantiza un sistema racional de transporte colectivo y en los casos en que el traslado implique un incremento en el tiempo invertido en el desplazamiento al nuevo centro de trabajo, comparado con el invertido en el de procedencia, se compensará con el abono de una indemnización total y definitiva, en función de los siguientes criterios:
  - a) Se realizará una medición de tiempos cuando se cuente con los medios técnicos necesarios y cuando se convenga con la comisión mixta creada en el apartado 1), comparando los tiempos invertidos en el desplazamiento al nuevo centro y los invertidos en el de procedencia, para lo cual se tomarán las mediciones de tiempos que pudieran existir por parte de los organismos oficiales. En caso de que no existieran se tomarán medidas de tiempos, utilizando la ruta más rápida y directa, preestableciéndose áreas de posibles traslados.

- b) Una vez concretados los incrementos de tiempo se aplicará la siguiente fórmula:

Para el cálculo de la indemnización se utilizará el salario medio de toda la plantilla del centro de trabajo afectada por el convenio colectivo:

$$\text{Indemnización} = \text{IT} \times \text{SBM} \times \text{Dr.}$$

Referido a datos globales del centro donde se produzca el traslado, siendo:

IT: Incremento de tiempo de movilidad al centro.

SBM: Salario base minuto \*.

Dar: Días de trabajo en los 3 años.

---

$$* = \text{Masa salarial año anterior (total) / horas jornada anual} \times \text{plantilla total} \times 60.$$

- c) La cantidad resultante se abonará a cada trabajador que tenga derecho a la misma en un 50 % a los tres meses de estancia en el centro de trabajo y el 50 % restante a los seis meses de la misma.
- d) En los casos en que alguien que hubiera recibido indemnización abandonara voluntariamente el nuevo centro de trabajo, antes de tres años de estancia, vendrá obligado a devolver la parte proporcional de la cantidad referida.
- e) Nadie podrá recibir durante la vigencia del presente convenio más de una indemnización por traslado del centro de trabajo dentro de la misma provincia, salvo por cambio de domicilio.
- 6º Ayuda para cambio de vivienda: Se establece una ayuda individual de 2.695 euros para quienes tengan derecho a la indemnización referida en el apartado anterior y compren una vivienda con la finalidad de evitar el incremento de tiempo originado en el desplazamiento al nuevo centro de trabajo.

El trabajador podrá optar por esta ayuda, o una cantidad por un importe de 7.706 euros a devolver, en cinco años.

Como fórmula alternativa a la compra de vivienda se establecerá una ayuda para el supuesto de alquiler, siempre y cuando este alquiler tenga como base el traslado efectuado y en cuantía de 1.055 euros brutos en un solo pago.

La entrega de una u otra cantidad, se materializará previa presentación de la oportuna justificación de compra o alquiler de vivienda, siempre y cuando la misma se efectúe dentro de los doce primeros meses de estancia.

La cantidad establecida como ayuda para el supuesto de compra de vivienda tendrá el mismo incremento que se aplique en convenio colectivo.

- 7º El personal trasladado que preste sus servicios en jornada diferente a la normal, percibirá en los casos que proceda, idéntica indemnización y con los mismos criterios que si lo hicieran en la misma.
- 8º La materialización del traslado no se realizará hasta que no estén operativos los servicios mínimos indispensables del nuevo centro o ubicación.

## **Artículo 58. Absentismo.**

Reconociendo el problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entendiendo que su reducción implica un aumento de la presencia del personal en el centro de trabajo, la Dirección y los Representantes de los Trabajadores coinciden en la necesidad de reducir el absentismo, como elemento que incidirá, entre otros, positivamente en una mejora de la productividad y la rentabilidad de la compañía, contando para ello con la actuación del personal médico de empresa adscrito al Servicio de Prevención y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de

Seguridad y Salud, todo ello en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas que trabajan.

El Comité Interempresas de Seguridad y salud Laboral elaborará un plan de comunicación, sensibilización y control sobre las causas y consecuencias del absentismo.

Se definirá como indicador de absentismo el definido a nivel de grupo como indicador común para medir el absentismo en cada una de las plantas y/o colectivos, que a la firma del convenio se basa en los parámetros de enfermedad y accidente laboral. Este indicador será susceptible de ser actualizado cuando el Grupo lo modifique, analizándose por el Comité Interempresas de Seguridad y Salud Laboral al objeto de que su aplicación sea homogénea de cara a lo recogido en el artículo 27.4.

Con independencia del objetivo global de absentismo previamente definido, se consideran en cualquier caso factores o causas a analizar los siguientes:

- Faltas (suspensiones de empleo y sueldo).
- Permisos.
- Retrasos.
- Incapacidad Temporal.

No serán computables a efecto de tal cuantificación los siguientes aspectos:

- Excedencias.

La realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos (Comités de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Secciones Sindicales).

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo laboral grave e inminente, cuando se decreta por la Autoridad Laboral o lo decida la Dirección, sea o no a instancia de los Representantes de los Trabajadores.

- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.
- Ejercicio del derecho de huelga. Cierre legal de la Empresa.
- El uso de la flexibilidad contemplada en el artículo 10.

El Comité Interempresas de Seguridad y Salud Laboral coordinará la elaboración de los

planes de comunicación, sensibilización y control sobre las causas y consecuencias del absentismo.

Para conseguir el objetivo de reducir el absentismo se adoptarán las siguientes medidas:

Las comisiones de absentismo locales de cada centro mantendrán reuniones mensuales para analizar las causas y evolución del mismo y tomar medidas oportunas. Estas comisiones estarán formadas al menos por los siguientes representantes: RRHH, Comité de Empresa, Servicio Médico y Seguridad y Salud Laboral. Así mismo un ergónomo y el área del trabajo social cuando sea requerido.

Todos aquellos permisos particulares podrán ser recuperados con la previa autorización del responsable, siempre que la organización del trabajo lo permita y dentro de los dos meses siguientes, como máximo, a su disfrute. Los permisos recuperados no serán computados como absentismo.

Saldo pendiente: 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, incluyendo los que existan 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 este artículo sin que hubiera mediado acuerdo para su recuperación y a los permisos que este artículo resultase aplicable.

La Dirección informará a los Comités de Empresa de la introducción de cuantas innovaciones y nuevas tecnologías se implanten en la misma, relacionadas con el contenido de lo acordado en esta materia.

Potenciar el área de trabajo social. En este sentido, con el fin de reducir el absentismo, evitando consiguientemente las ausencias de los puestos de trabajo para realizar gestiones personales ajenas a la relación laboral, se estudiará la forma de arbitrar un procedimiento que permita la consecución de los objetivos antes marcados. Para ello, se tendrán en cuenta, entre otras, las propuestas formuladas por el Comité Interempresas.

En el artículo 20, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 27 del presente convenio colectivo, ya se prevén medidas para el control del absentismo causado por enfermedad. No obstante, para normalizar estas medidas se establece lo siguiente, en relación con el Servicio Médico de Empresa.

La O.I.T. recomienda que para mantener la confianza y las buenas relaciones con el personal, el médico de empresa no debe efectuar un control directo del absentismo; mantendrá, no obstante sus relaciones con el médico de cabecera, tanto en la información como en el apoyo, comunicando si fuera necesario a la Inspección su opinión relativa a la evolución y pronóstico de la enfermedad.

La colaboración y ayuda del médico de empresa, facilitará el acortamiento de los trámites administrativos, relativos a las exploraciones y a los tiempos de rehabilitación.

Se establece una sistemática de intercambio de información, que se estima necesaria para que se deriven medidas y resultados eficaces.

La información, en un primer escalón, se mantendrá entre el médico de empresa y el médico de zona y, en un segundo escalón, entre el médico de empresa y el inspector médico de zona.

En ambos casos, debe quedar constancia escrita de las gestiones realizadas.

El personal médico de la empresa adscrito al Servicio de Prevención procederá al reconocimiento de las personas afectadas, antes de agotar el plazo máximo de Incapacidad Temporal.

El personal médico de la empresa adscrito al Servicio de Prevención podrá proceder a reconocimientos de quienes sean reincidentes en bajas por enfermedad (Incapacidad Temporal), para analizar las causas y proponer las medidas oportunas.

Estos reconocimientos del personal médico de la empresa, tienen como objeto interesarse por la evolución y pronóstico de la enfermedad.

El personal médico de la empresa adscrito al Servicio de Prevención debe conocer perfectamente las causas de pérdida de salud de cada persona, así como su relación con el puesto y ambiente de trabajo y solicitar la ayuda técnica necesaria, para mejorar las condiciones o el cambio de puesto de trabajo que mejor se acople a sus condiciones físicas y/o de salud.

Instrumentarán conjuntamente campañas divulgativas respecto a los efectos negativos que supone el absentismo, tanto para los trabajadores como para la empresa en general.

## **Artículo 59. Política de subcontratación.**

### **Objetivos:**

Armonizar el desarrollo de una descentralización o subcontratación productiva eficaz, que haga conciliar la estrategia industrial con el interés social.

La rentabilidad de este proceso se ha de fundamentar en la eficacia y especialización de las empresas, rechazando cualquier gestión basada en comportamientos antisindicales y garantizando el cumplimiento de las vigentes normas de salud laboral y medio ambiente. No podemos transferir riesgos ni diluir nuestra responsabilidad.

Entendiendo que en la concienciación de las empresas, la responsabilidad social es parte integrante de una gestión empresarial orientada en la creación de valores.

Articular la transparencia y el rigor necesario que dé credibilidad y ayude a comprender al conjunto de los que componemos nuestras empresas, las orientaciones estratégicas en el nuevo marco global.

Así como garantizar el mantenimiento de las capacidades, el conocimiento tecnológico y las competencias consideradas estratégicas dentro de nuestras empresas, dotando de las facultades necesarias a la Comisión de Subcontratación.

## Definición subcontratación:

Los trabajos propios de subcontratación se pueden clasificar en función del tipo (interna y externa) o en función de su naturaleza (estructural o coyuntural).

### *Interna.*

Es aquella que se corresponde con la actividad principal de la empresa, desarrollándose dentro de los centros de trabajo de esta última.

Utiliza equipos propios o paga un canon por la utilización de los de la empresa principal.

### *Externa.*

Es aquella que realiza trabajo aeroespacial propio de la actividad de la empresa principal, pero que preferentemente desarrolla su trabajo fuera, pudiendo en una fase final tener que desplazarse de forma temporal al centro de trabajo de la empresa principal.

### *Naturaleza.*

La subcontratación tanto externa como interna puede ser tanto estructural como coyuntural.

### *Estructural.*

Es aquella actividad que la empresa principal no tiene total o parcialmente, por no serle rentable en función del número de piezas a fabricar, materia prima, tecnología o precio, buscando una empresa especializada que se encargue de su producción.

### *Coyuntural.*

Es aquella que responde a unos procesos de trabajo que de manera habitual se hace con recursos propios de la empresa principal, pero que en ocasiones, por momentos puntuales de producción o de demanda, escasez coyuntural de mano de obra e incluso para consolidar el tejido industrial de empresas auxiliares se hace con recursos ajenos por un tiempo limitado.

### *Compras.*

Es el encargo que bajo pedido contrato y a precio cierto se hace a una empresa que fabrica lo requerido en sus centros de producción, adquiriéndose el producto terminado sin mayor intervención en el proceso de fabricación, salvo los controles de calidad.

Determinador común en la empresa, es la ausencia del fabricante en nuestras instalaciones durante el proceso de fabricación, pudiendo estar presente en la fase de puesta a punto e instalación.

Asimismo, el producto que se adquiere puede ser aeroespacial o no y corresponder o no con la actividad de la empresa principal.

### *Colaboradores a riesgo.*

Son uniones temporales de ciertas áreas de dos o más empresas para hacer un trabajo en común, asumiendo las mismas el riesgo en la operación, por lo que cada empresa es

responsable, no sólo del producto que se ha comprometido a fabricar, sino también de su personal.

El trabajo anteriormente descrito puede realizarse, o bien en las instalaciones del cliente o bien en cualquiera de las empresas partícipes en el proyecto.

#### *Otros colaboradores.*

Como consecuencia de compromisos adquiridos por contrato o bajo pedido con nuestros clientes o proveedores, es posible la presencia en nuestras instalaciones del personal de sus empresas, con el fin de, por tiempo limitado, asistir a cursos de formación teórico-prácticos o para realizar visitas más o menos prolongadas, y en general cualquier actividad que suponga una actividad contraída en el correspondiente contrato.

#### *Servicios.*

En la contratación de actividades estables no relacionadas directamente con la actividad de la empresa principal a la que prestan los servicios pero forman parte del entorno de cualquier empresa. Dichos servicios son tales como: comedores, vigilancia, mantenimiento de instalaciones, reparto y distribución de correo, transporte, y realización de obras y construcciones entre otros.

#### *Otras empresas de servicios de carácter periódico pero no permanente*

Son aquéllas empresas que esporádicamente vienen a prestar servicios de mantenimiento de sus equipos o elementos de su propiedad o sus redes en nuestras instalaciones, tales como: equipos de telefonía, máquinas expendedoras, cajeros automáticos, ascensores, fotocopiadoras, mantenimiento de equipos de emergencia, mantenimiento y reparación de equipos relacionados con la luz, agua, gas, y en general todas aquéllas actividades cuya presencia en nuestras instalaciones se limita a un corto espacio de tiempo de manera periódica pero no sucesiva.

### **Información y documentación a solicitar a las empresas subcontratistas.**

- Subcontratación interna.
- Subcontratación externa.
- Subcontratación estructural.
- Subcontratación coyuntural.
- Compras.
- Colaboraciones de riesgos.
- Otras colaboraciones.
- Servicios.
- Otras empresas de servicios.

### **Subcontratación interna.**

Certificación negativa de descubierto de Seguridad Social y Hacienda (anual).  
Relación nominal de trabajadores que vayan a trabajar en el centro (mensual).  
TC 1 / 2 (mensual).  
Plan de Seguridad adaptado.  
Valoración de riesgo de los puestos de trabajo adaptado.  
Información de riesgos y medidas preventivas firmadas por los trabajadores.  
Formación recibida por el personal.  
Relación de EPI'S entregados (firmados por quienes lo reciben).  
Certificación de Calidad.

### **Subcontratación externa.**

Certificación negativa de descubierto de Seguridad Social y Hacienda (anual).  
TC1 (mensual).  
Plan de Prevención de Riesgos.  
Certificación de Calidad.

### **Subcontratación estructural.**

Ver supuestos de subcontratación interna o externa.

### **Subcontratación coyuntural.**

Ver supuestos de subcontratación interna o externa.

### **Compras.**

Solo en el supuesto de que la compra implique presencia física y trabajo efectivo del personal de la empresa proveedora en nuestras instalaciones, se requerirá la documentación propia de la subcontratación interna.

### **Colaboradores a riesgo.**

Cuando el trabajo que se desarrolla en común se realice en nuestras instalaciones, se requerirá documentación similar a la exigida en el supuesto de subcontratación interna.

### **Otros colaboradores.**

En estos supuestos se requerirán los datos necesarios para cumplimentar los documentos de seguridad industrial.

- Ha de valorarse la duración / riesgo de la actividad.

### **Servicios.**

Cuando la actividad en que consista el servicio se desarrolle de forma principal en nuestras instalaciones, se requerirá la documentación propia de la subcontratación interna.

## Otras empresas de servicios.

Habrán de aportar con carácter mensual los TC 1 / 2.

## Información y documentación a facilitar a los comités de empresas.

### *Subcontratación Interna:*

- Nombre comercial.
- Empresa.
- Razón social. CIF – N.º S/S.
- Domicilio social.
- Ubicación.
- N.º trabajadores (plantilla total).
- Dpto. Responsable de la contratación.
- Fecha de inicio del contrato y finalización previsible.
- Objeto del contrato.

*Subcontratación externa estructural:* empresa subcontratista y paquete o elemento subcontratado.

### *Servicios:*

- Nombre comercial.
- Empresa.
- Razón social. CIF-N.º S/S.
- Domicilio social.
- Ubicación.
- N.º trabajadores (plantilla total).
- Dpto. Responsable de la contratación.
- Fecha de inicio del contrato.
- Objeto del contrato.
- Empleo-contratación y condiciones:

En la contratación de servicios (mantenimiento de instalaciones y medios de producción, limpieza, comedores, peonajes o manipulación y traslado interno de materiales y medios, etc.) al no suponer unas actividades propias de nuestra industria, necesitamos contar con empresas auxiliares que tengan una sólida estructura para afrontar los trabajos requeridos, así como una organización suficientemente fuerte que haga que respondan por sí mismas a los retos y problemáticas que diariamente puedan surgir en su relación con la empresa principal, de manera que en cualquier caso, se evite el más mínimo riesgo que pueda implicar que la relación suponga una cesión ilegal de mano de obra. Para ello la empresa principal contratará sólo con aquellas empresas de reconocido prestigio que, además de tener recogidas y garantizadas sus condiciones laborales al amparo de un convenio provincial del sector o propio de empresa, demuestren de forma permanente un escrupuloso cumplimiento de todas las obligaciones laborales, no sólo con su personal sino guardando un absoluto respeto a la función de su representación legal, evitando en todo momento conductas que puedan constituir abusos de derecho con la plantilla y prácticas antisindicales con su representación, lo que se comprobará mediante las periódicas auditorias que se realicen a di-

chas empresas.

Asimismo y para dar una mayor continuidad en las relaciones contractuales en la empresa principal se aconsejará a dichas empresas, salvo cuando la propia naturaleza contractual de la relación no lo aconseje, realizar contrataciones de carácter estable y que en la medida de lo posible tiendan a la diversidad de los clientes.

En el caso de que por cualquier circunstancia cualquiera de los contratos de servicios que tengan suscritos las empresas firmantes del VI Convenio Colectivo quedasen resueltos, se estará a lo dispuesto en cuanto a la subrogación de los trabajadores, en los convenios colectivos de aplicación al caso que ocupe. A falta de convenio colectivo en los que exista cláusula de subrogación, se procederá a la subrogación de los trabajadores, de la empresa saliente a la entrante, ajustándose su número a las necesidades de producción, así como a las circunstancias, condiciones y exigencias derivadas del contrato mercantil suscrito entre las empresas firmantes del VI Convenio Colectivo y la empresa entrante, debiendo concurrir en las personas que trabajan los siguientes requisitos:

- a) Que hubieran sido contratados por la empresa saliente como personal fijo, o bajo la modalidad de obra o servicio determinado para atender las circunstancias del contrato mercantil extinguido.
- b) Que viniesen prestando servicios durante al menos seis meses antes de la finalización del contrato mercantil.
- c) Las condiciones laborales de aplicación serán las que viniesen percibiendo y procedan por aplicación del convenio colectivo correspondiente, no siendo de aplicación los incrementos no normativos producidos en el último año, siempre y cuando el contrato mercantil que se suscribió fuese igual o superior a este periodo, o de seis meses si dicho contrato hubiese sido de un año.

### *Seguridad y salud laboral.*

En la empresa la nueva organización del trabajo, pone de manifiesto problemas derivados de la planificación y definición de las tareas y responsabilidades, que surgen cuando diferentes grupos laborales concurren en un mismo lugar o centro de trabajo, lo que puede conducir a la ambigüedad y por tanto a la creación de factores de riesgo laboral.

Por todo ello y en observancia de lo establecido en el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su posterior desarrollo a partir del R.D. 1711/2004 de 30 de enero, la coordinación de las actividades empresariales establecidas en la citada ley será en los términos, casos y situaciones recogidas en la legislación aplicable.

Las empresas, habrán de considerar tanto los riesgos propios de la actividad de cada uno de ellas como los comunes derivados del centro o lugar de trabajo compartido, así como aquellos otros que surjan o se agraven precisamente por las circunstancias de concurrencia en que las actividades se desarrollan.

Las empresas que vayan a desarrollar actividades en un mismo centro o lugar de trabajo deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades a desarrollar, en particular aquellos origen de la concurrencia en el mismo centro o lugar de trabajo.

La empresa titular del centro deberá informar a las demás de:

- Riesgos laborales comunes del centro.
- Medidas de prevención con relación a los citados riesgos.
- Medidas de vigilancia de la salud.

Asimismo antes del inicio de la actividad, la empresa debe recabar la acreditación de que los trabajadores han recibido la información anterior y designar a una persona encargada de la coordinación de las actividades preventivas.

A las empresas contratadas o subcontratadas les corresponde la obligación de informar y acreditar lo siguiente:

- Riesgos laborales específicos de su actividad.
- Medidas de prevención con relación a dichos riesgos.
- Acreditar la evaluación de riesgos y los recursos necesarios para su prevención.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales que deben poseer las personas que trabajan.
- Acreditar dicha formación.
- Poner a disposición del coordinador designado la información precisa para el desarrollo de sus funciones.

El coordinador desarrollará las siguientes funciones:

- Coordinar las actividades en el centro de trabajo, así como la capacidad de supervisión de aquellas empresas subcontratistas que desarrollen su actividad fuera del centro de trabajo de la empresa principal.
- Recibir la información obligada (recíproca) sobre prevención y protección de riesgos laborales.
- Coordinar las acciones y funciones de control. Adoptar las medidas necesarias.
- Desarrollar cuantas otras funciones le sean encomendadas por la empresa para el cumplimiento de las normas vigentes.

Los Delegados de Prevención de la empresa principal o titular del centro de trabajo entenderán y participarán de toda esta situación en la misma medida que lo hacen como miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, pudiendo coordinar su actividad con los Delegados de Prevención o en su defecto con los representantes legales de los trabajadores de las otras empresas contratistas o subcontratistas.

En todo aquello que no se especifique en este apartado se estará a lo dispuesto tanto en la normativa de seguridad y salud laboral como el resto de la legislación vigente.

### **Comisión de Subcontratación:**

Habrà una Comisión Central de Subcontratación con las siguientes competencias:

1. Seguimiento de todo lo establecido en el presente artículo, recibiendo la información necesaria que permita establecer la correcta actuación y encuadramiento de todas las contrataciones o subcontrataciones existentes.

2. Análisis para futuras actuaciones o modificaciones de la actual situación, recibiendo información a priori y con la suficiente antelación que permita ejercer en forma la labor de salvaguarda y garantía de los contenidos de este artículo.

Condiciones laborales:

Toda empresa contratada o subcontratada deberá contar con la infraestructura organizativa, técnica, financiera y de recursos humanos necesaria, para garantizar el adecuado nivel de coordinación y ejecución.

Las empresas firmantes del VI Convenio Colectivo se comprometen a valorar en la contratación o subcontratación, no una mera reducción en valores absolutos y contractuales de los costes, sino a relativizarlos en el tiempo, donde se demuestre su eficacia y rentabilidad, primando su especialización y calidad.

Las empresas firmantes del VI Convenio Colectivo controlarán y auditarán regularmente que no se vulnere la legalidad vigente y observe las vigentes normas sobre seguridad, salud laboral y medio ambiente, en todas las empresas subcontratistas y de servicios.

La conformidad con la que se cumplan dichas normas será uno de los criterios de selección de los proveedores.

## **Artículo 60. Regulación de la capacidad cesante y carga de trabajo.**

Cuando en cualquiera o en el conjunto de los centros de las empresas firmantes del VI Convenio Colectivo se declare una situación de capacidad cesante por bajada de carga de trabajo se analizará en un plazo máximo de un mes el impacto en la Comisión Central de Empleo.

Con el objetivo de dar estabilidad y visibilidad sobre el empleo y antes de proceder a la suspensión temporal de contratos o extinción de contratos temporales en base al criterio de menor antigüedad dentro del perfil profesional y entidad jurídica, será la Comisión Central de Empleo, y según el impacto de carga, la que determinará la aplicación de las siguientes medidas a aplicar:

Utilización de la bolsa flexible negativa en las áreas afectadas

Movimiento dentro del mismo centro y división

Movimiento entre divisiones y centros de trabajo con capacidad cesante donde se debe poseer las cualificaciones adecuadas teniendo en cuenta que una vez cesen las condiciones que dieron lugar a la cesión y/o traslado de las personas cedidas/ trasladadas, podrían ser reintegradas a su empresa de origen en los plazos que se determinen

# DISPOSICIONES ADICIONALES

## Disposición adicional primera.

### Revisiones salariales y otros relativos a retribución

- **Incremento General:** se acuerdan los siguientes incrementos salariales.

Año 2020: se incrementarán 1% las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019, siendo este incremento consolidable en las mismas. Este incremento salarial ya ha sido abonado a la totalidad de los trabajadores del grupo.

Año 2021: en cumplimiento del fallo de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 30 de septiembre de 2021 número 207/2021, Autos 207/2021 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2020 en un 1%, que se consolidará en las mismas.

Año 2022: se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2021 en un 1,5%, que será consolidable en las mismas.

Año 2023: se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022 en un 1,5%, que será consolidable en las mismas.

- **Revisión Salarial Individual (RSI):**

Año 2020: en el año 2020 el presupuesto para la Revisión Salarial Individual ya ha sido abonado, en conformidad con los términos y condiciones analizados en la comisión competente.

Año 2021: en ejecución de la de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 30 de septiembre de 2021 número 207/2021, Autos 207/2021, el presupuesto para la Revisión Salarial Individual queda fijado en un 0,6% consolidable sobre el salario base devengado en el año anterior.

Año 2022: para el año 2022 el presupuesto para la Revisión Salarial Individual se fija en un 0,6% consolidable sobre el salario base devengado en el año anterior.

Año 2023: para el año 2023 el presupuesto para la Revisión Salarial Individual se fija en un 0,6% consolidable sobre el salario base devengado en el año anterior.

- Hitos en BVIII, proceso de cambio de banda, evolución dentro de la Carrera Técnica, recorrido en banda VI y nivel 5R: La empresa durante los años 2020 (ya realizado), 2021, 2022 y 2023 asignará el presupuesto que sea necesario y cuyo coste estaría en torno al 0,55% consolidable cada año para llevar a cabo las progresiones y carrera técnica en los términos regulados en la PG -121C.

La PG121-C se actualizará con el acuerdo en materia de nivel 5R.

**Paga del VI Convenio:** A todos los empleados que estén contratados a la firma de este convenio por alguna de las empresas del grupo Airbus firmantes del mismo y que continúen prestando sus servicios al 31 de diciembre de 2022, tendrán dere-

cho a percibir una paga única de carácter excepcional y no consolidable que se hará efectiva en la nómina del mes de marzo de 2023. La cuantía de esta paga excepcional, será de 1.000 euros brutos por empleado. Dado el carácter excepcional de esta paga no generará condición más beneficiosa, ni derecho adquirido alguno.

## **Disposición adicional segunda.**

### **Salario de ingreso.**

El salario de ingreso anual para personal externo sin experiencia laboral previa en la función será, a partir del 1 de enero de 2022, y durante un período de 12 meses, igual a:

**Personal encuadrado en el Grupo Profesional GP2:** según las tablas salariales para los años 2022 y 2023.

**Titulación media o grado:** según las tablas salariales para los años 2022 y 2023

**Titulación superior o máster:** según las tablas salariales para los años 2022 y 2023.

El salario de ingreso está vinculado a la creación e incremento de empleo pactado en el Comité Interempresas y adaptación de la carga y capacidad, no siendo en ningún caso inferior a lo establecido en los convenios provinciales de la misma rama de actividad.

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.

Durante la vigencia del presente convenio, dicho salario será revisable en los mismos porcentajes que se actualicen las tablas salariales.

## **Disposición adicional tercera.**

Formarán parte anexa de este convenio el Plan de Empleo sobre la base de un Plan Operativo Industrial, como anexo al mismo. La Comisión Central de Empleo entenderá de la aplicación y cumplimiento de este Plan.

## **Disposición adicional cuarta.**

Durante la vigencia de este convenio, en los casos de expedientes de extinciones de relaciones laborales que hayan sido precedidos de expedientes de regulación temporal de empleo, la Dirección garantizará a cada una de las personas afectadas la compensación correspondiente al período de prestaciones por desempleo consumido durante la regulación temporal de empleo.

## **Disposición adicional quinta.**

Las partes convienen en acordar un sistema de mediación o arbitraje para la resolución de conflictos que no fueran resueltos por la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio contemplada en el artículo quinto de este convenio.

# DISPOSICIONES TRANSITORIAS

## **Disposición transitoria primera.**

La Comisión de Igualdad, Diversidad, Responsabilidad Social y Conciliación analizará todo lo referente en materia de igualdad y conciliación.

*Entre sus cometidos estarán los siguientes:*

«Mini excedencias», por cuidado de hijos, cónyuge y de progenitores de los empleados, no pudiéndose pedir dos seguidas en un periodo de tiempo a establecer y siempre con la previa autorización de la organización a la que pertenezca el trabajador y Recursos Humanos, con la participación del área de trabajo social.

Se analizará la implementación de otras medidas de conciliación tales como excedencias, permisos sin sueldo y reducción de jornada no retribuidas con garantías de reserva, en su caso, del puesto de trabajo.

Continuar trabajando en colaboración con las instituciones de enseñanza y demás órganos que gestionan la educación para fomentar el incremento del número de mujeres formadas en las disciplinas requeridas por la empresa.

Retomar el objetivo Red de empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa» (RED DIE).

Desarrollar políticas tendentes a impedir cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, etc.

Atención a los casos de violencia de género.

Revisión del Protocolo de prevención frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, que tendrán su reflejo en el Plan de Igualdad.

Ultimar los trabajos del protocolo de utilización de licencias y permisos. Elaborar un protocolo de movilidad por conciliación.

Analizar el concepto cuenta flexible care for life.

## **Disposición transitoria segunda.**

Las partes acuerdan desarrollar e implementar a la mayor brevedad posible una política de trabajo a distancia y desconexión digital conforme a los principios acordados en el Comité Interempresas de 10 de noviembre de 2021.

## **Disposición transitoria tercera.**

La Comisión Central de Asuntos Sociales revisará, homogeneizará y racionalizará los criterios y la cuantía económica a la ayuda al transporte colectivo.

## **Disposición transitoria cuarta.**

Las partes analizarán, 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.

## **Disposición transitoria quinta.**

Se acuerda que, durante la vigencia del presente convenio colectivo, se llevarán a cabo trabajos para la revisión y distribución de todas las Comisiones Centrales y locales existentes a fin de buscar los canales de comunicaciones y negociación más eficientes, que den respuesta a las materias actuales del VI Convenio Colectivo Interempresas.

## **Disposición transitoria sexta.**

En el plazo máximo de seis meses desde la firma del convenio, se negociará y acordará en las comisiones correspondientes los siguientes puntos:

1. Revisión de la cuantía de ayuda a estudios del artículo 32.4.
2. En relación con el artículo 38, el reparto de la cuantía para becas proporcional a la plantilla actual en cada zona geográfica del Grupo Airbus en España.
3. En cuanto a las cuantías que dispone el artículo 36 en materia de seguro de vida, las partes se comprometen a analizar su revisión sin que ello suponga un mayor coste para la compañía.
4. En relación con el artículo 37 de este convenio colectivo, las partes acuerdan que:

El reparto proporcional a la plantilla de la cantidad de 773.165 euros entre las distintas zonas geográficas.

La posibilidad de incrementar la cuantía individual de los diferentes préstamos, sin que esto suponga incremento de la cuantía total de la empresa o de la zona geográfica.

5. Actualización de la normativa de Seguridad y Salud Laboral.

# DISPOSICIONES FINALES

## **Disposición final primera.**

Las materias que, hasta la derogación de la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica venían rigiéndose por la misma, continuarán regulándose por ésta, en todos y cada uno de sus capítulos, durante la vigencia de este convenio, salvo que este régimen jurídico fuese contradictorio con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación o con este propio convenio.

## **Disposición final segunda.**

Lo contenido en este convenio colectivo será de aplicación preferente y sustituirá a aquellas materias que por acta, política o acuerdo previo a la suscripción de este VI Convenio Colectivo fueran contrarias o contravinieran lo aquí regulado.

## **Disposición final tercera.**

Conforme a lo dispuesto en el presente convenio colectivo la Comisión de Productividad cesará en sus actividades y se entenderá anulada cualquier alusión que el presente convenio pudiera hacer a esta comisión o a las consecuencias del concepto de productividad.

# **VI PLAN DE EMPLEO DE AIRBUS DEFENCE & SPACE, SA, AIRBUS OPERATIONS, S Y AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA, SA**

78



## **VI PLAN DE EMPLEO DE AIRBUS DEFENCE & SPACE, SA, AIRBUS OPERATIONS, S Y AIRBUS HELICOPTERS 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.

## I. 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 describen 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 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 direc-

ta 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.

## **II. 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 registrarán 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.

### **III. 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:

- i. Por un lado, con una partida equivalente a la que la empresa estaba destinando al contrato relevo hasta el año 2020.
- ii. De otro lado, a través de otras partidas de coste social ya existentes, que puedan destinarse a este fin, y que no supongan sobre coste 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.

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

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 y Airbus Helicopters, S.A.), 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, S.A.).
- 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:

- a) 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.
- b) 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.º concreto de contratos a transformar por división y centro de trabajo.

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.

# ANEXOS

## ANEXO I

### Tablas salariales definitivas año 2022

Concepto de abono		Periodicidad del pago	Importe
SALARIO.		€ / Mes	S/Anexo I
PLUS DE ANTIGÜEDAD (QUINQUENIOS).		€ / Mes	46,79
PLUS DE TURNO.	Doble.	€ / Hora	0,88
	Triple.	€ / Hora	1,06
	Fijo de Tarde.	€ / Hora	0,88
	Fijo Noche.	€ / Hora	1,39
PLUS JORNADAS ESPECIALES.		€ / Día	132,25
PLUS DE NOCTURNIDAD.		€ / Hora	2,54
PLUS LÍNEA DE VUELO.		€ / Hora	0,45
PLUS TEAM LEADER.		€ / Mes	107,71
PLUS AYUDA COMIDA TURNO.		€ / Día	3,68
PLUS CALENDARIO SATURACIÓN.		€ / Hora	17,77
AYUDA A ENSEÑANZA.	de 3 a 9 años.	€ / Mes	21,51
	de 10 a 18 años.	€ / Mes	25,21
COMPLEMENTO S.S. AYUDA A DISCAPACIDAD.		€ / Mes	64,23
COMPLEMENTO JUBILACION (*).		Pago único	4.290,03
QUEBRANTO DE MONEDA.		€ / Mes	64,23
HORAS EXTRAORDINARIAS.		€ / Hora	S/Anexo I
COMPENSACIÓN TIEMPO FLEXIBLE DE TRABAJO GP2-4.	Día laborable.	€ / Hora	9,28
	Día no laborable.	€ / Hora	16,53
COMPENSACIÓN GP5/6.	Día no laborable.	€ / Día	132,25
APORTACIÓN P. PENSIONES GP5/6.	Día no laborable.	€ / Día	178,38
ASISTENCIA A CURSOS.		€ / Hora	13,35
MONITORAJE.		€ / Hora	22,24
ABONO POR COMPENSACIÓN S/ ARTÍCULO 9.6.		€ / Día	178,38

(\*) Únicamente a empleados que hubieran accedido a la jubilación ordinaria o parcial hasta el 31/12/2020.

Banda	Nivel/Subnivel		Importe mínimo		Importe máximo		Horas Extraordinarias	
			Mensual	Anual	Mensual	Anual	€HoraA	€HoraB
Salario de ingreso	GP2		1.641,78	22.985				
VIII	Nivel 3	3A	1.909,44	26.732	2.632,78	36.859	17,87	20,12
		3B	2.129,72	29.816	2.632,78	36.859	18,72	21,06
	Nivel 4	4A	2.274,49	31.843	2.812,01	39.368	20,77	23,26
		4B	2.2419,45	33.872	2.812,01	39.368	21,34	23,90
		4C	2.564,22	35.899	3.082,71	43.158	21,89	24,53
		4D	2.709,08	37.927	3.082,71	43.158	23,38	26,07
	Nivel 5	5	2.709,08	37.927	3.363,35	47.087	25,41	28,35
		5R	2.753,05	38.543	3.363,35	47.087	25,78	28,78

**TABLA DE SALARIOS ( GRUPOS PROFESIONALES GP4, GP5 y GP6)**

		Mensual	Anual	Mensual	Anual
		Importe Acceso		Importe inicio Banda	
Salario de ingreso	T. Medio/Grado	2.268,84	31.764	2.765,62	38.719
	T. Sup./Máster	2.495,73	34.940	2.997,80	41.969

		Mensual	Anual	Mensual	Anual
		Importe Acceso		Importe inicio Banda	
Banda	V.I	2.765,62	38.719	4.496,58	62.952
	V.2	3.462,20	48.471	6.240,85	87.372
	V.1	4.153,99	58.156	7.381,15	103.336

Grupo profesional	Horas extraordinarias	
	€HoraA	€HoraB
GP4	32,69	36,79

## GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD TRABAJADORA - TRABAJADOR



### PRIMER GRADO CONSANGUINIDAD O AFINIDAD



CONYUGE



HIJAS E HIJOS



MADRES, PADRES,  
SUEGRAS Y SUEGROS

### SEGUNDO GRADO CONSANGUINIDAD O AFINIDAD



ABUELAS Y ABUELOS  
DE AMBOS



HERMANAS Y HERMANOS DE  
AMBOS



NIETAS Y NIETOS

### TERCER GRADO CONSANGUINIDAD O AFINIDAD



TÍAS Y TIOS DE AMBOS



SOBRINAS Y SOBRINOS

### CUARTO GRADO CONSANGUINIDAD O AFINIDAD



PRIMOS Y PRIMAS DE AMBOS

## ÍNDICE ALFABÉTICO

### A

Abonos. 28  
Absentismo. 60  
Asamblea de trabajadores. 49  
Ayudas. 32

### B

### C

Calendarios y horarios. 12  
Cambio de puesto de trabajo. 54  
Clasificación profesional. 42  
Comisión paritaria de vigilancia del convenio colectivo. 10  
Comité de Empresa. 46  
Comité Interempresas. 48  
Concepto y devengo. 23  
Condiciones especiales para GP5 y GP6. 24  
Contratación. 42  
Cuarto grado consanguinidad o afinidad 88

### D

Delegados de Prevención de los Comités de Seguridad y Salud Laboral. 49

### E

Enumeración de las distintas retribuciones. 22  
Estudios. 57

### F

Formación Profesional y becas. 39

### G

Garantía personal. 10  
Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre. 25  
Grupo de empresa. 39

### H

### I

### J

Jornada de trabajo anual. 13  
Jornadas especiales. 21  
Jubilación. 36  
Jubilación ordinaria obligatoria. 36

### K

### L

Libertad sindical. 50

### M

Medio ambiente. 55

### N

No aplicación de otros convenios. 11  
Normas para la regulación de la flexibilidad en el tiempo de trabajo. 13

### O

Organización del Trabajo. 45

### P

Participación de los trabajadores en materia de formación. 55  
Participación en el Consejo de Administración. 52  
Percepciones económicas no salariales. 23  
Permisos retribuidos y licencias. 28  
Personal. 9  
Plan de igualdad. 41  
Plan de pensiones. 37  
Plus de antigüedad. 24  
Plus de distancia. 25  
Plus de nocturnidad y plus de línea de vuelo. 24  
Plus de turno. 25  
Política salarial. 24  
Política de subcontratación. 62  
Prestaciones de enfermedad, accidentes y suspensión por nacimiento y cuidado de menor. 26  
Préstamos. 38  
Prolongaciones de jornada. 18

### Q

Quebranto de moneda. 26

### R

Régimen de turnos. 19  
Regulación de la capacidad cesante y carga de trabajo. 69  
Retrasos. 28  
Retribución flexible. 23

## VI CONVENIO COLECTIVO INTEREMPRESAS

AIRBUS DEFENCE AND SPACE, SAU, AIRBUS OPERATIONS, SL, Y  
AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA, SA

### **S**

Secciones y delegados sindicales. 50

Seguridad y salud laboral. 53

Seguro de vida. 38

Servicio fuera de jornada prestado por el personal de mantenimiento de instalaciones. 53

### **T**

Temporal. 9

Territorial. 9

Trabajo Social. 35

Transporte colectivo. 32

Traslados colectivos. 57

### **U**

### **V**

Vacaciones. 16

Vinculación a la totalidad. 11

### **W**

### **X**

### **Y**

### **Z**



# industria Airbus

 [seccion-sindical.interempresas-ccoo@airbus.com](mailto:seccion-sindical.interempresas-ccoo@airbus.com)

 Tlf. 653 695 183

 CCOO Interempresas Airbus

 @ccooInterempAir

**CCOO, LA MEJOR HERRAMIENTA AL SERVICIO DE TODOS Y TODAS.**