III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9799 *Resolución de 5 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA.*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (código de convenio n.º 90014043012002), que fue suscrito con fecha 29 de noviembre de 2024, de una parte, por las Direcciones de las citadas empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CCOO y ATP-SAe, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 13 de marzo de 2025, 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

VII 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. *Ámbito funcional y territorial.*

Las normas contenidas en el VII Convenio Colectivo Interempresas, 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.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo de grupo, y los que en el futuro se negocien, afectarán al personal que presta sus servicios en Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA, aunque como consecuencia de

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

posibles procesos de segregaciones y/o fusiones futuras pasen a integrarse en empresas que tengan convenio colectivo propio.

Quedan exceptuadas de su ámbito las personas trabajadoras que estén incluidas en las bandas I, II, III y IV 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 VII 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. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo de grupo entrará en vigor el 1 de enero de 2024 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, salvo en aquellos apartados que expresamente establezcan una vigencia diferente.

El convenio 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 alguna persona trabajadora 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.

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 tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
2. Intervenir, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa o jurisdiccional, en los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos del presente convenio.

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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

A falta de acuerdo, las partes someterán las discrepancias surgidas atendiendo a la regulación del artículo 5 bis del presente convenio.

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 sus respectivos centros de trabajo. La Comisión Paritaria de Vigilancia de Convenio estipulará la periodicidad y condiciones de las reuniones ordinarias de coordinación de las citadas comisiones locales.

La Dirección de cada centro de trabajo, a través de las periódicas reuniones que se celebren con las comisiones locales de convenio colectivo para la vigilancia de la aplicación del convenio, informará de las cuestiones pertinentes para poder realizar oportunamente esa efectiva vigilancia.

El número de componentes de cada comisión local de convenio colectivo es el recogido en el acta del 29 de enero de 2024 de la comisión paritaria de vigilancia del convenio y se distribuirán en proporción a los delegados obtenidos por cada uno de los sindicatos firmantes en las elecciones sindicales, disponiendo del tiempo necesario y recursos para la realización de sus funciones.

Artículo 5 bis. *Mediación y arbitraje.*

Por mandato expreso de la disposición adicional quinta del VI Convenio Colectivo, las partes firmantes del presente convenio acuerdan someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente convenio, así como las derivadas del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y que no fueran resueltas por la comisión paritaria de vigilancia, a los Acuerdos de Solución Autónoma de Conflictos en virtud del ámbito de estos últimos, incluido el ASAC, SERCLA, ILCM y SMAC.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente. La eventual declaración judicial firme de ilegalidad o nulidad de alguna de las partes o preceptos concretos de este convenio no implicará la de las demás disposiciones no afectadas expresamente por la declaración judicial correspondiente, debiendo en este caso reunirse la comisión negociadora del convenio para la renegociación de los preceptos afectados por la nulidad.

Artículo 7. *No aplicación de otros convenios.*

El presente convenio de grupo, globalmente considerado, supone una mejora de las condiciones pactadas en el convenio sectorial.

En materia de coordinación normativa, las partes se remiten al artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores y a la jurisprudencia y doctrina judicial que lo interpreta, en especial, a la doctrina de la «impermeabilización» de la negociación colectiva.

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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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 y pertenecientes a las áreas de Dirección, ingeniería, administración, compras, recursos humanos tendrán, por regla general, un horario de jornada partida, salvo los horarios de jornada continuada que puedan pactarse para los meses de verano, incrementado en un mes respecto de los calendarios acordados durante la vigencia del VI Convenio Colectivo.

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
2024-2027	1.685	1.649 h 33 min.	1.622 h 03 min.	1.597 h 21 min.	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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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 sesenta 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 de la persona trabajadora).

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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

La Dirección podrá requerir al personal con una antelación mínima de cinco 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 cinco 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 once horas y la situación de prolongación no superará los catorce 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 once 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 a la persona trabajadora con una antelación mínima de cinco días, previa información al comité de empresa, que se descanse 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 planificables, 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 quince 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 siete 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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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 de GP4-GP6.

Se habilita la posibilidad de disfrutar hasta el 30 abril del año siguiente el exceso de horas del colectivo GP4-GP6 en días completos siempre que la organización del trabajo así lo permita.

Artículo 11. *Vacaciones.*

Durante la vigencia del presente convenio las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de veintiún 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 treinta 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. Se fijará una semana completa, a concretar en cada centro, al principio o al final del período, que podrá ser utilizada de la siguiente manera:

Si la persona trabajadora 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

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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 las Personas Trabajadoras, 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 de la propia persona trabajadora 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 y 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, pluses personales y, en su caso, los pluses de puesto de trabajo que hubiera percibido la persona trabajadora 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 se abonarán como extraordinarias, pudiendo decidir la persona trabajadora ingresarlo en el Plan de Pensiones de Empleo, o en su defecto se integrarán en un saldo a disfrutar cuando la persona trabajadora alcance el periodo inmediatamente anterior a su jubilación compensando en este último supuesto cada hora realizada por 1,75 horas de descanso.

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.

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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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 persona trabajadora 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 GP4, GP-5 y 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 deba prolongar su jornada de trabajo contemplada en el calendario laboral de aplicación 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 Las 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, las personas trabajadoras afectadas por el pacto deberán 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

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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 la persona trabajadora 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 primer trimestre 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 regirá 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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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 para el tratamiento de discapacidades.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

4. Gastos de viaje.
5. Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidente.
6. Quebranto de Moneda.
7. Plus de distancia.
8. Ayuda al transporte.

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 momento. 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 grupos profesionales afectados por este convenio se regirán por una misma estructura de política salarial, según lo dispuesto en la presente norma y en la PG121-C, o a la política vigente en cada momento que, en cualquier caso, respetará lo establecido en el presente convenio colectivo.

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 VII 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

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

compensación a aplicar será la establecida en el artículo 14 de este convenio colectivo y que figura en tablas salariales.

La persona trabajadora 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.

El plus de antigüedad regulado en este precepto solo será aplicable para las personas trabajadoras que opten por no sustituir el «plus de antigüedad» en nómina por el «plus de previsión social» en los términos regulados en el artículo 35 del presente convenio colectivo.

En todo caso, la regulación del plus de antigüedad y del plus de previsión social se ajustará a lo dispuesto en la disposición adicional 8.ª

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

Tanto el valor del plus de nocturnidad como el valor del plus de línea de vuelo, quedan establecidos en el cuadro de retribuciones del presente convenio.

En relación al plus de línea de vuelo, tendrán derecho a percibirlo, 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.

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 correspondiente al mes de julio en proporción al tiempo trabajado 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 incapacidad temporal y el correspondiente a 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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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 maternidad o paternidad.*

27.1 Con el objetivo de evitar perjuicios adicionales a la persona trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la causa, se establece la posibilidad de percibir, adicionalmente a las prestaciones económicas que brinda la Seguridad Social, un complemento adicional específico siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas en el presente artículo.

27.2 En los casos de enfermedad común y accidente no laboral, desde el primer día de la baja y hasta el 15.º, ambos inclusive, se complementarán las prestaciones económicas reglamentarias de la Seguridad Social hasta el importe del salario base más el plus de antigüedad que corresponda del periodo que dure la situación de baja.

27.3 Desde el 16.ª día de baja o desde el primero si es por causa de accidente laboral, las prestaciones económicas de la seguridad Social se complementarán hasta el 100 % del salario regulador. Lo mismo ocurre en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, en la cuantía y condiciones establecidos en la legislación vigente. Solo a los efectos de este párrafo, el salario regulador queda integrado exclusivamente por los conceptos siguientes:

– Salario base.
– Plus de antigüedad.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

– 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.

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

27.4 Al objeto de incidir en un control eficaz del absentismo y dado las repercusiones sociolaborales que unos índices elevados suponen para la consolidación de cargas de trabajo, atracción de nuevos programas y proyectos, estabilización y reducción de costes, todo ello unido al bienestar y la salud de las personas trabajadoras, con objeto de actualizar y modernizar los beneficios que forman parte de la protección social de la plantilla, de manera equilibrada entre los conceptos definidos y desde el punto de vista de bienestar y la eficiencia, se hace necesario añadir a lo ya dispuesto lo siguiente:

– Se analizarán las causas de reiteración, con la finalidad de ayudar a estas personas trabajadoras a mejorar su salud.

– Cuando el índice de absentismo: i) supere el umbral de absentismo de referencia según el colectivo de que se trate, del 3.93 % para el colectivo blue collar o del 2.50 %, para el de white collar, en función del colectivo al que pertenezca la persona trabajadora afectada, y ii) se produzcan situaciones de absentismo recurrente de la persona trabajadora (según metodología Bradford, contabilizando procesos inferiores a 30 días, con una puntuación superior a 81, 375, 648 en 12, 24 y 36 meses, respectivamente), el complemento de las prestaciones reglamentarias de IT de la Seguridad Social, regulado en los artículos 27.2 y 27.3, en caso de enfermedad común o accidente no laboral se suspenderá cautelarmente.

– A los efectos de la suspensión cautelar del complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, dichas cantidades podrán ser reembolsadas, si tras el análisis oportuno, se acredita que concurren circunstancias de considerable gravedad (tomando como referencia el RD 1148/2011, de 29 de julio) que justifiquen dicho reembolso. Se dará oportuna información a las comisiones locales de vigilancia de convenio del análisis realizado.

– El complemento de las prestaciones reglamentarias de IT se reanudará, en todo caso, cuando el índice Bradford de la persona trabajadora sea menor que el de referencia ya citado.

27.5 Con carácter general, la Dirección de las empresas dará preferencia a la aplicación de medidas individuales sobre las medidas de carácter colectivo. Si bien, si el índice de absentismo por enfermedad o accidente experimenta un incremento, respecto al año anterior, las causas del mismo serán analizadas en las comisiones locales de vigilancia de convenio. Realizada esta evaluación, la Dirección de las empresas podrá adoptar las medidas necesarias, incluida la de suspensión, por el tiempo que esta estime adecuado, del abono del complemento referido en el apartado 3 del presente artículo entendiéndose en ese caso que el complemento a aplicar, será el recogido en el artículo 27.2 pero referido a todo el período de la baja médica. Ello en línea con lo ya regulado en los convenios colectivos de CASA e incorporado desde el I Convenio Colectivo Interempresas y sucesivos.

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 a las comisiones locales de vigilancia de convenio.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

27.6 Serán condiciones para el abono de los complementos económicos a las prestaciones de la Seguridad Social, una vez se haya recibido por parte de la Seguridad Social el documento oficial de Incapacidad Temporal, las siguientes:

a) Que el mismo día de la ausencia al trabajo por razón de enfermedad o accidente común, la persona afectada lo ponga en conocimiento de la empresa, conforme a los procedimientos establecidos en la Compañía.

b) Para los supuestos de accidentes de trabajo, es necesario, en todo caso, el cumplimiento de la normativa preventiva de la empresa. En caso de discrepancia, decidirá la Dirección informando de ello al comité de seguridad y salud laboral.

El abono de los complementos de las prestaciones reglamentarias de la seguridad social por enfermedad común o accidente no laboral se mantiene mientras dure la situación que da lugar a la prestación siempre y cuando la relación laboral con la empresa esté vigente y en todo caso, con una duración máxima de dieciocho meses.

La compañía establecerá las medidas necesarias para facilitar la vuelta al trabajo de la persona trabajadora. 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.

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

Artículo 30. *Permisos retribuidos y licencias.*

Las partes acuerdan que la regulación referida a permisos retribuidos y licencias quedará establecida en un protocolo que recoja, de manera actualizada, la legislación vigente y la jurisprudencia.

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 o registro de pareja de hecho, con la posibilidad de anticipar el disfrute de los quince 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 y registro de pareja de hecho podrá disfrutarse, de manera continuada, durante un año desde su celebración, sin necesidad de tener que coincidir con la fecha del evento, previo acuerdo con su responsable jerárquico.

b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad así como de

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En el supuesto de hospitalización por enfermedad grave u hospitalización debido a intervención quirúrgica mayor que requiera una estancia prolongada se podrán disfrutar los días correspondientes por los parientes hasta el primer grado de consanguinidad de manera continua a lo largo de la estancia hospitalaria, sin superar el límite señalado y tras acreditar la situación. En este caso, el permiso también se podrá disfrutar en dos bloques con la siguiente distribución: 1 día de permiso el día del hecho causante y los 4 consecutivos restantes en otro momento siempre que persista el hecho causante o 4 días consecutivos desde el hecho causante y el día restante en otro momento pero siempre que la causa persista.

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.

b) bis Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Se concederá el tiempo indispensable en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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) Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones y hasta que el menor cumpla los doce meses. Las personas trabajadoras, 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 veintiún días laborables para el periodo completo entre el fin del permiso por nacimiento y el cumplimiento de los doce meses de edad; una hora por día desde que finalice la baja por nacimiento y cuidado de menor y hasta los doce 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 veintiún 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 doce meses por parte del hijo/a, afectando tal situación al cómputo de jornadas completas disfrutadas, regulará y ajustará su situación a la nueva realidad.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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 quince 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 dieciocho 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 medían 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 períodos 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 períodos, 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, en los términos previstos por el Estatuto de los Trabajadores según la redacción vigente en cada momento.

k) Hasta dieciséis 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 dieciséis 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 dieciséis horas podrán ser utilizadas para el acompañamiento de familiares hasta el primer grado de consanguinidad.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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 quince 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 doce 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 las personas trabajadoras 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.

n) Se podrá conceder una mini-excedencia, según los términos y condiciones acordados.

o) Horas de ausencia, equivalentes a cuatro días al año, por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, en los términos y condiciones acordados.

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 paritario, 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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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

1. Que el colectivo tenga reconocido el plus de distancia.
2. Que el colectivo por zonas de residencia permita por su número la implantación del transporte.
3. 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 tres y los dieciocho 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 VII 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 de la persona trabajadora 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. Aquellas personas trabajadoras 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 concurran 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 personas trabajadoras de las empresas firmantes del VII 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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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 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.*

A aquellas personas que sin haber estado en situación previa de jubilación parcial soliciten su baja definitiva en la empresa por jubilación, a partir del 1 de enero de 2025, se les concederá, si lo desean, realizar media jornada durante los once 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.

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.

Artículo 34 bis. *Jubilación ordinaria obligatoria.*

34 bis.1 Atendiendo al contenido de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, el presente artículo establece la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo de una persona trabajadora a

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

instancia de la empresa por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo (por jubilación) 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. En el caso de que la persona trabajadora no reúna los anteriores requisitos al cumplir los sesenta y ocho años, la extinción contractual por jubilación obligatoria podrá producirse, a instancias de la empresa empleadora, a partir del momento en que dichos requisitos se cumplan.

b) La empresa empleadora estará obligada a promover el relevo generacional y la estabilidad en el empleo.

A estos efectos, la medida que tomará la empresa empleadora será la siguiente: la incorporación a la plantilla de la empresa de dos personas trabajadoras a través de un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo.

Al menos, una de tales incorporaciones se llevará a cabo por contratación directa. La otra incorporación podrá producirse, tanto por conversión de un contrato temporal ya existente en indefinido, como por contratación directa.

El plazo para llevar a cabo estas incorporaciones será en el periodo comprendido entre 3 meses previos y 3 meses posteriores a la fecha en la que se produzca la extinción del contrato (por jubilación).

34 bis.2 Con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, la edad referida en el apartado 1 del presente artículo podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas. La aplicación de esta excepción exigirá el cumplimiento de los requisitos establecidos en la disposición adicional décima, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

34 bis.3 Las empresas podrán proceder a la extinción del contrato (por jubilación) en virtud de este artículo de cualquier persona trabajadora del Grupo Airbus, que reúna las circunstancias anteriormente señaladas, incluidas las que estén en las bandas IV, III, II y I.

34 bis.4 El procedimiento para la implementación de la extinción del contrato (por jubilación) será el siguiente:

a) La empresa empleadora entregará a la persona trabajadora afectada por la extinción de su contrato de trabajo una comunicación en virtud de la cual se le informará sobre la fecha de la referida extinción. Entre el momento de la comunicación y el cese de la persona trabajadora deberán mediar un mínimo de treinta días naturales.

La persona trabajadora podría quedar dispensada de prestar servicios durante todo o parte del periodo de preaviso, bien a instancias de la empresa, bien por su propia solicitud previa aceptación por parte de la empresa.

b) Con el objetivo de comprobar si la persona trabajadora reúne el requisito relativo al derecho al ciento por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, la empresa empleadora podrá requerir a la persona trabajadora que entregue el certificado de vida laboral correspondiente a todos los regímenes de Seguridad Social en los que haya cotizado la persona trabajadora (incluido en régimen de clases pasivas).

El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

La negativa de la persona trabajadora a facilitar dicho certificado equivaldrá al reconocimiento por su parte de que reúne el requisito relativo al derecho al ciento por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, pudiendo la

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

empresa empleadora proceder a la extinción de su contrato de trabajo en los términos previstos en los apartados 1 y 2 del presente artículo.

c) En todo caso, durante este periodo de preaviso, la persona trabajadora, 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, correspondiente a todos los regímenes de Seguridad Social en los que haya cotizado la persona trabajadora (incluido en régimen de clases pasivas), a su empresa empleadora para su verificación. De ser corroborada esta circunstancia, la empresa empleadora se retractará de su decisión de proceder a la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora (por jubilación).

d) La empresa empleadora informará de la extinción del contrato de trabajo (por jubilación) con carácter previo al/a los representante/s sociales de la persona trabajadora afectada, así como de las incorporaciones indefinidas (contrataciones directas y/o conversiones de contratos temporales) que se realicen.

34 bis.5 Las partes acuerdan que, en el caso de que, durante la vigencia del presente convenio, se publicara alguna norma modificando la edad a la que es posible la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora (por jubilación) a instancias de las empresas, las referencias a la edad incluidas en este artículo se entenderán hechas a la edad más temprana en que la normativa aplicable en cada momento permita la extinción del contrato de trabajo (por jubilación) de la persona trabajadora a instancias de las empresas. Igualmente, las referencias a la normativa incluidas en este precepto se entenderán realizadas a la norma que corresponda.

34 bis.6 La regulación contenida en el presente artículo tendrá vigencia a partir de 1 de enero de 2025.

Artículo 35. *Plan de pensiones.*

Las empresas tienen formalizado un Plan de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta, cuya regulación se contiene en su Reglamento de Especificaciones.

A partir del 1 de enero de 2025, el régimen de contribuciones y prestaciones ordinario será de financiación conjunta entre entidades promotoras y partícipes del Plan de pensiones.

1. Se acuerda destinar como contribución de las empresas promotoras: Contribución de las empresas (Entidades promotoras):

a) La cuantía del 1 % del Salario base anual de la persona trabajadora adherida como Partícipe al Plan de pensiones.

b) La distribución lineal a cada Partícipe del importe total del 1 % del salario base correspondiente a las personas trabajadoras perteneciente al Convenio Colectivo Interempresas (Bandas V.1, V.2 y VI y VIII) que no se hayan adherido como partícipes al Plan de pensiones o sean partícipes en suspenso. Si el partícipe hubiese suspendido sus aportaciones durante el año en curso, no percibirá este reparto lineal.

c) Un importe de 50 euros mensuales para cada partícipe por cada cinco años de permanencia en la Empresa denominado «Plus de previsión social» (cuantía actualizada según tablas). Este Plus será sustitutivo del «Plus de antigüedad» previsto en el artículo 21 del presente convenio colectivo y con las mismas reglas de generación.

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

Las contribuciones empresariales estarán condicionadas a que los partícipes efectúen sus aportaciones.

Sin perjuicio del régimen de contribuciones y aportaciones antes descrito, para aquellas personas que no se incorporen o suspendan y vuelvan a ser partícipes en activo, su régimen de contribuciones y aportaciones se verá temporalmente alterado tal y

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

como se recoge en la disposición adicional 8.ª y en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo.

En todo caso las aportaciones y funcionamiento se recogerán en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo, conforme a lo acordado en esta negociación colectiva y recogido en el presente convenio.

Los partícipes referidos en este artículo sólo podrán ser las personas trabajadoras a las que les es de aplicación este Convenio Colectivo Interempresas (Bandas V.1, V.2, VI y VIII).

La regulación de este precepto se completará con lo dispuesto en la disposición adicional 8.ª

Artículo 36. *Seguro de vida.*

A partir del 1 de enero de 2025, el capital asegurado en la póliza será 1 anualidad del salario base de la persona trabajadora para las contingencias cubiertas:

– Muerte por cualquier causa.
– Incapacidad permanente absoluta.

Tendrán derecho a este seguro las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal de este convenio que pertenezcan en activo a la plantilla de las Empresas y que no estén incluidas en ninguna otra póliza de vida contratada por la empresa que cubra las anteriores contingencias.

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 (Euros)	Tiempo máximo descuento (Euros)
Escritura de vivienda para primera vivienda o vivienda habitual. Reforma de vivienda habitual. Gastos médicos. Situaciones graves (*).	Incompatibles Entre Sí.	Una vez	3005	16 meses 187,81
Alquiler vivienda habitual. Otros.		Una vez año.	1502,5	12 meses 125,21

* Tendrán prioridad sobre los demás motivos.

Las partes acuerdan repartir la cantidad total entre dos zonas geográficas de forma proporcional a sus plantillas y en aras a dotar de mayor flexibilidad:

– Zona centro (Getafe/Illescas y Albacete): 526.865 euros.
– Zona sur (Sevilla y Cádiz): 246.300 euros.

En relación con la cuantía individual, las partes acuerdan que para situaciones de especial gravedad se podrá superar el límite indicado en el presente artículo, sin que ello suponga en ningún caso exceder la cuantía total de cada zona.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 38. *Grupo de empresa.*

38.1 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 del presente convenio, teniendo en cuenta el número de personas afiliadas a cada Grupo de Empresa.

38.2 Getafe-Illescas: dispondrá de siete 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 labores fuera de su horario habitual de trabajo.

Sevilla: dispondrá de tres 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 ochenta horas mensuales para sus cometidos.

Cádiz: dispondrá de dos 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 ochenta horas mensuales para sus cometidos.

Albacete: la junta directiva dispondrá de ochenta 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.

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

38.4 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 dependerán de las disponibilidades de cada centro de trabajo, así como de los medios necesarios para su funcionamiento.

38.5 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 39. *Plan de igualdad.*

A la firma del presente convenio colectivo, las empresas cuentan con un Plan de Igualdad que es de aplicación a todas las personas trabajadoras y cuya vigencia se extenderá hasta el 1 de junio de 2027.

De igual manera, las Partes se comprometen a que, con la antelación suficiente a la finalización de la vigencia del presente Plan, la Comisión competente celebrará todas las sesiones que sean necesarias con el objeto de acordar un nuevo Plan de Igualdad o prorrogar el actual con las modificaciones que sean necesarias.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO IV

Criterios organizativos

Artículo 40. *Contratación.*

40.1 La contratación de personal, en su caso, se realizará mediante cualquiera de las formas y tipos de contratos que contemple la legislación vigente en cada momento.

40.2 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.

40.3 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 las personas trabajadoras y/o sindicatos respectivos, copia básica del contrato.

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

40.5 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 41. *Clasificación profesional.*

41.1 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			X
4	X	X	X
3	X	X	X
2	X	X	X
1	X	X	

41.2 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.

41.3 La clasificación profesional en la que están encuadrados quienes trabajan en las empresas firmantes del VII Convenio Colectivo excepto los incluidos en bandas I, II, III y IV o puestos equivalentes, contempla como objetivo para todo 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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

41.4 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 aquellas personas trabajadoras que realizan tareas de alta cualificación y complejidad para las que se requieren conocimientos como los obtenidos con titulaciones superiores y medias.

41.5 Grupos profesionales.

Teniendo en cuenta las características de la organización de las empresas, existen los siguientes grupos profesionales. Por tanto, toda persona trabajadora está encuadrada 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.

41.6 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.

41.7 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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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 VII 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 42. *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 las Personas trabajadoras

Artículo 43. *Comité de Empresa.*

43.1 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.

43.2 La Dirección del centro informará a la Representación de las Personas Trabajadoras sobre los aspectos recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra normativa que establezca este derecho de información.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Adicionalmente, se informará también de la flexibilidad de tiempo de trabajo (saldos) y la carga y capacidad por centro de trabajo.

43.3 El Comité de Empresa emitirá los informes a que hace referencia el artículo 64 punto 5 del Estatuto de los Trabajadores.

43.4 La información a la Representación de las Personas Trabajadoras se dará, cuando resulte posible, con carácter previo.

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.

43.5 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. Este local contará con el material y mobiliario de oficina necesario para poder ejercer la actividad representativa.

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

Se autorizan los tablones 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 tablones– 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.

43.6 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 veinticinco 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 44. *Comité Interempresas.*

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

44.2 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. En caso de igualdad en el número de delegados, se decidirá con base en el número de votos obtenidos.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

44.3 Antes de una reunión del Comité Interempresas con las Direcciones de las Empresas, será necesaria la comunicación a éstas con suficiente antelación indicando por escrito el orden del día de los temas a tratar.

44.4 Los miembros del Comité Interempresas dispondrán a título personal del tiempo que necesiten para el desempeño de las tareas inherentes a su cargo.

44.5 Las Direcciones de las empresas se comprometen 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 artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. El Comité Interempresas emitirá informe cuando la modificación afecte al volumen de empleo.

Artículo 45. *Delegados de Prevención de los Comités de Seguridad, Salud Laboral y Medioambiente.*

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 46. *Asamblea de personas trabajadoras.*

46.1 La plantilla de cada centro de trabajo tendrá el derecho a reunirse en asamblea 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 personas trabajadoras del centro no inferior al 25 por 100 de la plantilla.

46.2 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, a partes iguales, entre cada comisión local de convenio colectivo para la vigilancia de la aplicación del convenio y cada Comité de Empresa, según la distribución estipulada en sus acuerdos internos, para los años 2025, 2026 y 2027, con el objetivo de informar de los nuevos desarrollos normativos recogidos en el presente convenio.

Estas horas se abonarán según el salario fijado en el presente convenio y se percibirán los incentivos correspondientes a las mismas.

46.3 La comunicación de petición de asamblea deberá dirigirse a la Dirección correspondiente por escrito, con una antelación al menos de cuarenta y ocho horas, haciéndose constar el orden del día, el tipo de reunión y número de personas que se prevé asistirán a la misma.

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

46.5 Cuando se celebren elecciones sindicales se dispondrá a tal fin de dos horas retribuidas para la realización de actos electorales que distribuirá cada Comité de Empresa, respetando criterios de proporcionalidad.

Artículo 47. *Libertad sindical.*

47.1 Las personas trabajadoras 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.

47.2 Ninguna persona trabajadora afiliada a una central sindical podrá ser sancionada ni discriminada en su trabajo por el mero hecho de su afiliación.

47.3 Las Direcciones no podrán constituir ni apoyar a un sindicato, mediante ayuda financiera o de cualquier otro tipo.

Artículo 48. *Secciones y delegados sindicales.*

48.1 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

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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 presente artículo.

48.2 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 siete Delegados.

48.3 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.

48.4 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.

48.5 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 cuarenta y ocho 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.

48.6 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.

48.7 Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de un permiso retribuido de hasta cuarenta 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 permitirá tres días de asistencia a un representante de cada Sección Sindical del centro de trabajo que tenga menos de tres Delegados, a dos Representantes cuando la Sección Sindical tenga de tres a seis Delegados, y a tres Representantes cuando la Sección Sindical tenga de seis a nueve Delegados, una vez cada dos meses, a reuniones internas de coordinación de las respectivas Secciones Sindicales. Durante la vigencia del presente convenio colectivo y atendiendo a las políticas de reducción de los viajes y desplazamientos comunicadas, tres veces al año, esta reunión podrá realizarse con carácter presencial en cualquiera de los lugares donde las empresas tengan centros de trabajo, dentro del territorio nacional y esté constituida la Sección Sindical correspondiente. La empresa asumirá los gastos de desplazamiento a estas tres reuniones anuales presenciales para los delegados amparados por el presente epígrafe.

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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Dicha Sección Sindical debe estar constituida al menos en dos Centros de Trabajo.

Asimismo, el coordinador, a nivel del conjunto de las empresas de la Sección Sindical constituida al menos en dos centros de trabajo tendrá los mismos beneficios estipulados en el párrafo anterior.

48.8 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.

48.9 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.

48.10 Los Delegados de las Secciones Sindicales gozarán de las mismas garantías frente a medidas disciplinarías que los miembros del Comité de Empresa. En el caso de que la empresa tuviera que tomar alguna medida disciplinaría contra una persona trabajadora afiliada a una Central Sindical que tenga constituida en el centro al que pertenece la persona trabajadora, le será comunicada la sanción a la persona afectada y a la Sección Sindical de Empresa, al mismo tiempo.

48.11 Quienes integren las candidaturas a las elecciones sindicales tendrán garantías personales mientras dure el proceso electoral.

48.12 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.

48.13 Por razones sindicales, cualquier persona afiliada a una Central Sindical que sea designada por ésta para desempeñar una misión podrá disponer de:

a) Licencias no retribuidas sin perjuicio del proceso productivo, para todas aquellas actividades propias de un sindicato, como cursillos, congresos, etc., con un máximo de ocho días al año para cualquier persona afiliada y quince días para los delegados, siendo negociado en cada centro las necesidades que pudiesen superar este máximo.

b) Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la Central Sindical 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 49. *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 50. *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 VII 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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 51. *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 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 cuarenta y cinco 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 veintidós y seis 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, la persona trabajadora 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 52. *Cambio de puesto de trabajo.*

52.1 A quienes tengan cincuenta y cinco 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 asignará a otro puesto de trabajo, previa solicitud correspondiente por parte del interesado.

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

52.3 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.

52.4 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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VII

Medidas para la sostenibilidad y el aumento de la eficacia

Artículo 53. *Medio ambiente.*

La Comisión de Seguridad, Salud Laboral y 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 54. *Participación de las personas trabajadoras 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 VII 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 las Personas Trabajadoras 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 las Personas Trabajadoras, se crea una Comisión de Igualdad y Beneficios Sociales 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. En aquellos casos en que el proceso productivo lo requiera o cuando 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 las personas trabajadoras 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

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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 regirán por la normativa vigente. No obstante, la Comisión de Igualdad y Beneficios Sociales 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.

En cuanto a 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 VII 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 55. *Estudios.*

55.1 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.

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

En estos casos, el desplazamiento necesario tendrá la consideración de un permiso no retribuido pero recuperable si la organización del trabajo lo permite.

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

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

55.5 Por razones de estudios, quien lo solicite, podrá reducir su jornada de trabajo con la consiguiente reducción proporcional de su salario, 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 y la dirección de RRHH, podrá procederse a la petición solicitada.

55.6 La Comisión de Igualdad y Beneficios Sociales analizará la regulación de los Permisos Individuales de Formación.

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

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 56. *Traslados colectivos.*

Se entiende necesario concretar y reglamentar las condiciones que regirán en los traslados colectivos que se produzcan en las empresas firmantes del VII 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 las Personas Trabajadoras, 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:

1. 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.

2. 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 personas trabajadoras se contará igualmente con médico (debiéndose tener en cuenta las peculiaridades del nuevo centro).

En los centros con un número menor de plantilla 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.

3. 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.

4. Representación de las Personas Trabajadoras: Durante el período de tiempo que dure el traslado, la Representación de las Personas Trabajadoras 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.

5. 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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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:

Indemnización = IT × SBM × 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 *.

* = Masa salarial año anterior (total)/horas jornada anual × plantilla total × 60.

Dar= Días de trabajo en los 3 años.

c) La cantidad resultante se abonará a cada persona trabajadora 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.

6. 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.

La persona trabajadora 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.

7. 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.

8. La materialización del traslado no se realizará hasta que no estén operativos los servicios mínimos indispensables del nuevo centro o ubicación.

Artículo 57. *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 las Personas Trabajadoras 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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

El Comité Interempresas de Seguridad, Salud Laboral y Medioambiente 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, aunque permanezca estable durante el período 2024-2027, será susceptible de ser actualizado cuando el Grupo lo modifique, analizándose por el Comité Interempresas de Seguridad, Salud Laboral y Medioambiente 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, Salud Laboral y Medioambiente y Secciones Sindicales).
– Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo laboral grave e inminente, cuando se decrete por la Autoridad Laboral o lo decida la Dirección, sea o no a instancia de los Representantes de las Personas Trabajadoras.
– Ejercicio de cargo público representativo.
– Privación de libertad de la persona trabajadora, 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, Salud Laboral y Medioambiente 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:

– En cada centro se mantendrán reuniones mensuales para analizar las causas y evolución del mismo y tomar medidas oportunas. A estas reuniones asistirán, al menos, RRHH, 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.

Saldos pendientes: la Dirección de cada centro de trabajo, cuando medie causa justificada o necesidad de negocio, podrá requerir a las personas trabajadoras la recuperación de cualquier saldo pendiente, incluyendo los que existan a la fecha de publicación del presente convenio colectivo, con una antelación mínima de cinco 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

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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 las personas trabajadoras como para la empresa en general.

– Adicionalmente, se desarrollará un protocolo de absentismo que contenga:

- Procedimiento para el análisis de las causas del absentismo recurrente.
- Planes de comunicación, sensibilización y control sobre las causas y consecuencias del absentismo.
- Medidas de reducción de absentismo.
- Criterios de la participación del Servicio Médico de Empresa.
- Revisión del período de abono del complemento, una vez transcurridos los 18 meses de duración máxima establecidos en el artículo 27, para casos en los que concurran circunstancias excepcionales, no imputables a la persona trabajadora.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 58. *Política de subcontratación.*

58.1 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.

58.2 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 realiza total o parcialmente, 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 puntual se subcontratan temporalmente por razones coyunturales específicas.

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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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.

Se trata de la contratación de actividades estables no relacionadas directamente con la actividad de la empresa principal, pero forman parte del entorno de la misma. 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 aquellas 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.

58.3 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 personas trabajadoras que vayan a trabajar en el centro (mensual).

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

– 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 las personas trabajadoras.
– 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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

- N.º personas trabajadoras (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 personas trabajadoras (plantilla total).
- Dpto. responsable de la contratación.
- Fecha de inicio del contrato.
- Objeto del contrato.

58.4 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 auditorías que se realicen a dichas 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 VII Convenio Colectivo quedasen resueltos, se estará a lo dispuesto en cuanto a la subrogación de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, 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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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.

58.5 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 artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su posterior desarrollo a partir del Real Decreto 171/2004, 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 informase 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 las personas trabajadoras 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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

– 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 las personas trabajadoras 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.

58.6 Comisión de Subcontratación:

Habrá 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.

58.7 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 VII 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 VII Convenio Colectivo controlarán y auditarán regularmente que no se vulnere la legalidad vigente y se observen 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 59. *Regulación de la capacidad cesante y carga de trabajo.*

Cuando en cualquiera o en el conjunto de los centros de las empresas firmantes del VII 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 y Previsión Social.

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.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional primera. *Revisiones salariales y otros relativos a retribución.*

– Incremento General: se acuerdan los siguientes incrementos salariales:

Año 2024: se incrementará en un 3 % las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023. Este incremento salarial tendrá efectos retroactivos de 1 de enero de 2024, excepto para los siguientes conceptos de tablas salariales cuyos efectos se producirán a partir del 1 de noviembre de 2024: pluses personales, de puesto de trabajo, pluses por trabajo realizado y percepciones económicas no salariales.

Año 2025: Se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024 en un 2 %, siendo este incremento consolidable en las mismas.

– Revisión Salarial Individual (RSI):

Año 2024: en el año 2024 el presupuesto para la Revisión Salarial Individual se fija en un 0.5 % consolidable sobre el salario base devengado en el año anterior.

Año 2025: en el año 2025 el presupuesto para la Revisión Salarial Individual se fija en un 0.8 % 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: las empresas durante los años 2024 y 2025 asignarán el presupuesto que sea necesario y cuyo coste estará en torno al 0.5 % consolidable cada año para llevar a cabo las progresiones y carrera técnica en los términos regulados en la PG -121.

– Adicionalmente, en el año 2025 se destinará una partida equivalente al 0.4 % para la mejora de beneficios, con el objetivo de reforzar el buen posicionamiento de las empresas, alinearse a las tendencias de mercado y mejorar el bienestar de toda la plantilla.

En lo que se refiere al beneficio del seguro de vida regulado en el convenio, la aportación equivalente a 4 euros/mes (en 12 mensualidades) por persona trabajadora se realizará mediante los ajustes necesarios sobre los incrementos salariales generales anteriormente regulados.

– Revisiones salariales para los años 2026 y 2027: Las partes acuerdan que, para las revisiones salariales para los años 2026 y 2027, analizarán:

i) la situación y evolución macroeconómica general, evolución del coste de la vida y de la compañía desde un punto de vista global.

ii) los principales indicadores de competitividad, eficiencia y eficacia de las divisiones.

iii) el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), para su consideración en la negociación salarial aplicable al 2026 y 2027. Dicho análisis será colectivo y tendrá en consideración todas las partidas presupuestarias reguladas en esta disposición.

En todo caso, las medidas que se acuerden formarán parte del presupuesto salarial bienal (2026 y 2027) y en ningún caso tendrán efecto retroactivo.

Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones, para el establecimiento de las partidas presupuestarias, en el último trimestre de 2025.

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 2025, y durante un período de 24 meses, igual a:

Personal encuadrado en el Grupo Profesional GP2: según las tablas salariales para los años 2025, 2026 y 2027.

Titulación media o grado: según las tablas salariales para los años 2025, 2026 y 2027.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Titulación superior o máster: según las tablas salariales para los años 2025, 2026 y 2027.

El salario de ingreso está vinculado a la necesidad de adquirir un nivel competencial en el puesto de trabajo requerido por una industria de alta especialización como la aeroespacial, 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 todo el periodo en 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.

La Comisión de Política Salarial modificará y redactará la PG 121 conforme a las siguientes reglas:

– Proceso de revisión salarial individual para las Bandas V.1, V.2 y VI:

● Para el año 2024, se seguirá aplicando el TOP 45.

● A partir del 2025 y siguientes, se aplicará la siguiente tabla en función del presupuesto dedicado a RSI:

○ Presupuesto de 0,5 % a 0.69 %, se aplicará un Top 45.
○ Presupuesto de 0,7 % a 0,89 %, se aplicará un Top 55.
○ Presupuesto de 0,9 % a 1,09 %, se aplicará un Top 60.
○ Presupuesto de 1,1 % a 1,19 %, se aplicará un Top 65.
○ Presupuesto de 1,2 % o mayor, se aplicará un Top 75.

● Se ordena a todas las personas trabajadoras en función de los factores establecidos hasta ahora en la PG121C.

● El rango de incremento salarial individual, para las personas trabajadoras que perciban RSI, estará comprendido entre los valores 2 % y 4.5 % con distribución lineal.

● Se mantiene la regla de al menos tres años consecutivos o cinco alternos en el TOP45 para garantizar la RSI, conforme viene actualmente recogido en la PG121C.

– Proceso de revisión salarial individual para las Bandas VIII nivel 5:

● TOP 45.

● Se ordena a todas las personas trabajadoras en función de los factores establecidos hasta ahora en la PG121C.

● El 45 % de personas con mayor puntuación por cada función serán elegibles para RSI.

● Para este colectivo, el incremento salarial por RSI en Nivel 5 será de 600 euros al año, para el período bienal 2024-2025. Para el año 2024 esto supone un incremento salarial individual de entorno al 1.45 % del salario base medio actual de dicho nivel.

– Proceso de ajuste a presupuesto de los objetivos individuales (Calibración): Calibración del bonus al 100 %. Se empezará a aplicar en el variable del año 2024 pagadero en el 2025.

Se adaptará, en consecuencia, el factor de ponderación de «variable individual» (apartado 9.1.1 de la PG121C) a efectos del proceso de revisión salarial individual.

– Se procederá a realizar un ajuste de la normativa de retribución variable en los términos acordados en el procedimiento 259/2024.

– Se acuerda modificar la PG 121C conforme a los acuerdos recogidos en este convenio colectivo, así como, la PG- 255. Asimismo, se revisará el catálogo de puestos. Las partes se comprometen a analizar el encuadramiento del colectivo mando (GP4) desde una perspectiva de motivación y equidad.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional cuarta.

Formarán parte anexa de este convenio el Plan de Empleo sobre la base de un Plan Operativo Industrial, que tomará como base de referencia el acuerdo de Visión 2030 y con el objetivo de seguir reforzando la buena posición de la Empresa en la industria aeroespacial a nivel mundial.

Disposición adicional quinta.

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 sexta.

Se reconoce el uso de los servicios de cantina (incluyendo el servicio de comida para llevar) al personal que se encuentre en jornada partida y a aquellos que en jornada continuada deban prolongar la jornada por razones productivas o asistan a cursos de formación, así como por otras circunstancias excepcionales que motiven el uso del servicio de cantina. El resto de la plantilla que no se encuentre en estas situaciones y no esté adscrito a la jornada partida, podrá hacer uso de estos servicios, una vez haya concluido la jornada, mediante el abono de la cantidad de cinco euros/servicio.

Las partes acuerdan que esto será objeto de análisis en enero de 2026.

Disposición adicional séptima. *Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.*

Las empresas tenemos como principales valores fundamentales el respeto y la integridad. Asimismo, consideramos que la diversidad es un elemento clave de nuestra identidad.

Las personas trabajadoras son contratadas, seleccionadas y desarrolladas en base a sus méritos, independientemente de su género, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra condición similar.

Nos esforzamos por crear un lugar de trabajo en el que las diferencias sean bienvenidas y en el que las aprovechemos para lograr mejores resultados, por ello, acordamos el desarrollo e implementación de las siguientes medidas con el objetivo de garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

i. Igualdad de trato y no discriminación.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por género, por identidad de género, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Las empresas velarán por la igualdad de trato en todo caso y sin excepción.

Esta cláusula aplica, de forma transversal, a todos los ámbitos de las empresas, entre otros, procesos de selección, desarrollo profesional o promoción interna.

Por ello, las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

ii. Acceso al empleo.

Las personas trabajadoras encargadas de los procesos de selección recibirán la formación anual necesaria para asegurar que estos procesos se realizan libres de estereotipos o sesgos, asegurando una absoluta igualdad de trato.

Las personas candidatas participarán en el proceso de selección, cuando cumplan con los requisitos exigidos en la oferta de trabajo, sin considerar, en ningún caso, otros aspectos (ej.: identidad de género, orientación sexual, género, etc.). Asimismo, durante todo el proceso de selección y contratación, las personas responsables velarán porque las personas candidatas sean seleccionadas exclusivamente en base a criterios objetivos de compatibilidad e idoneidad respecto de la oferta de trabajo y los objetivos de la Empresa.

En caso se identifique pudiera concurrir cualquier tipo de discriminación en el referido proceso de selección, se requerirá la revisión del mismo por el área de la empresa competente.

Si, de manera directa o a través de una empresa externa, se emplearan algoritmos para la selección y reclutamiento de personas, se analizarán y revisarán los mismos para identificar posibles sesgos y corregirlos.

iii. Clasificación y promoción profesional.

El sistema de clasificación profesional de las empresas garantizará que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable, por cualquier razón, para ello resulta oportuno que las personas responsables reciban la formación adecuada para garantizar procesos libres de sesgos o estereotipos.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad del centro de trabajo.

En caso se identifique pudiera concurrir cualquier tipo de discriminación en el referido proceso de selección, se requerirá la revisión del mismo por el área de la empresa competente.

iv. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas podrán planificar una formación dirigida a toda la plantilla, tomando como referencia los siguientes criterios mínimos:

I. Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
II. Sensibilización de las realidades de las personas LGTBI.
III. Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
IV. Conocimiento de las medidas y protocolos incluidas o derivados del presente convenio.

Además de lo anterior, las personas que tengan a su cargo personas trabajadoras, recibirán asesoramiento, formación y guía sobre los siguientes aspectos:

a) Capacitación en diversidad e inclusión.
b) Fomento de la empatía y la escucha activa.
c) Gestión de la diversidad en entornos laborales.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

d) Liderazgo inclusivo en la gestión de equipos.

e) Prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

Asimismo, las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso e inclusivo con la diversidad.

v. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas garantizarán la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

En lo que se refiere a la gestión de la diversidad, será responsable de esta la persona específicamente designada para ello en las empresas y que podrá abordar cuestiones relativas, entre otras: cambios internos derivados de un cambio registral, adecuación de ropa de trabajo o atención en casos de concurrencia de comportamientos LGTBIfóbicos.

Asimismo, las empresas promoverán campañas de sensibilización a lo largo del año y especialmente en fechas señaladas en calendarios sociales, como el 31 de marzo (Día de la visibilidad trans), 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia) y el 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI).

vi. Permisos y beneficios Sociales.

Las empresas garantizarán que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Las empresas evitarán la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, teniendo en cuenta las necesidades y corporalidades de las personas trans. Fomentando la participación de estas, mediante la adaptación de dichas campañas a sus especificidades vitales.

vii. Régimen disciplinario.

La empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, conforme al régimen de sanciones dispuesto en el presente convenio.

Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

viii. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Las partes se comprometen a adecuar el protocolo para la prevención y la actuación frente al acoso vigente con el objetivo de prever medidas específicas para las personas LGTBI.

La Comisión paritaria de vigilancia del convenio colectivo será la encargada de velar por el cumplimiento de las medidas aquí establecidas. Si se pusiera de manifiesto la falta de adecuación de lo aquí regulado con los requisitos legales y reglamentarios, las partes se comprometen a revisar estas, en el seno de la referida comisión.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional octava.

La Comisión negociadora del VII Convenio Colectivo traslada el mandato a la Comisión de control del Plan de Pensiones de Empleo de adoptar las siguientes modificaciones del reglamento correspondiente.

i. El capítulo 2 referido a los partícipes quedará regulado como sigue:

Con carácter general, accederán automáticamente a la condición de Partícipes del presente Plan todas las personas trabajadoras de los diferentes Promotores en el momento de su contratación por la Empresa, salvo manifestación expresa por escrito en contrario en el plazo de 15 días desde la referida contratación, debiendo ser debidamente informados al efecto.

Como excepción a lo dispuesto en el párrafo anterior, las personas trabajadoras de los Promotores ingresados con anterioridad a 1 de enero de 2025 que a dicha fecha no estuvieran adheridos al Plan de Pensiones accederán automáticamente a la condición de Partícipes del presente Plan con efectos desde dicha fecha, salvo que efectúen una manifestación expresa por escrito en contrario entre la referida fecha y el 28 de febrero de 2025.

Las personas trabajadoras que, conforme a lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, no hubieran quedado adheridos al Plan podrán hacerlo en cualquier momento posterior mediante adhesión expresa manifestada por escrito, con efectos económicos desde dicha adhesión y con la repercusión sobre sus contribuciones y aportaciones al Plan reguladas en el anexo correspondiente del Promotor.

A su vez los Participes, quedaran divididos en dos colectivos, diferenciados por su relación laboral con el Promotor correspondiente, en función de sí están sujetos a convenio colectivo o no, quedando como a continuación se indica:

Colectivo A: Personas trabajadoras reguladas por convenio colectivo.
Colectivo B: Personas trabajadoras no reguladas por convenio colectivo.

Según al colectivo a que pertenezcan, se regularan sus derechos económicos en el artículo 31 y anexo que le corresponda.

ii. El anexo referido a las aportaciones y contribuciones debe recoger las siguientes reglas:

1. Entidad Promotora.

Conforme al artículo 5.º de las Especificaciones del Plan de Pensiones de las personas trabajadoras del grupo de empresas «Airbus» [Airbus Defence and Space, SAU/Airbus Operations, SL/Airbus Helicopters España, SA] será, entre otras, Entidad Promotora del Plan cualquiera que sea la denominación social que en el futuro pueda adoptar, y sin perjuicio de las posibles modificaciones que pudieran afectar a su naturaleza jurídica, derivadas de fusiones, absorciones, escisiones, cesiones u otras situaciones análogas, o por cualquier otro supuesto de cesión global o parcial del patrimonio, que producirán la subrogación en los derechos y obligaciones de la Entidad Promotora originaria por parte de la nueva o nuevas empresas.

2. Fórmula de aportación y contribución ordinaria:

Colectivo A:

Contribuciones a efectuar por la Empresa Promotora.

Desde 1 de enero de 2025, el Promotor realizará cada año una contribución ordinaria conforme a la siguiente fórmula:

– Para cada partícipe adherido, el Promotor realizará una contribución mensual correspondiente al 1 % de su salario base mensual bruto.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

– Adicionalmente, el 1 % del salario base bruto de las personas trabajadoras incluidos en el convenio colectivo que, durante el año en curso, no sean partícipes o estén en suspenso, el Promotor, lo repartirá de manera lineal entre todas las personas trabajadoras adheridas y de alta como partícipes a 31 de diciembre del año en curso. Esta contribución se hará antes del 28 de febrero del año siguiente. Si el partícipe hubiese suspendido en algún momento sus aportaciones durante el año en curso, no percibirá este reparto lineal.

El Partícipe que no realice las aportaciones ordinarias indicadas a continuación no recibirá contribución alguna por parte del Promotor, incrementándose el importe de la contribución ordinaria del resto de partícipes.

Como contribución ordinaria adicional, a partir de 1 de enero de 2025 el Promotor realizará para cada Partícipe una contribución al Plan de Pensiones, como «plus de previsión social», de 50 euros mensuales por cada cinco años de permanencia en la empresa (o cuantía correspondiente conforme actualizaciones por tablas en el Convenio Colectivo Interempresas), es decir, desde que dicho Partícipe cumpla cada quinquenio de antigüedad en la Empresa, con las mismas reglas de generación que el «plus de antigüedad» regulado en el Convenio Colectivo Interempresas y en reemplazo del mismo.

Aportaciones ordinarias al plan de pensiones de empleo del Partícipe.

Los partícipes del presente Plan realizarán aportaciones iguales al 0,4 % de su salario base bruto mensual.

Colectivo B:

No recibirá contribuciones empresariales siempre y cuando formen parte de otro esquema de previsión por la entidad promotora y ello salvo que la entidad promotora decida en un futuro realizar contribuciones a este plan para este colectivo.

3. Efectos sobre el plus de antigüedad y modificación de las contribuciones y aportaciones.

3.1 Personas trabajadoras anteriores a 1 de enero de 2025:

3.1.1 Partícipes en activo que no soliciten suspender su aportación o no rechacen la adhesión: recibirán exclusivamente las contribuciones del Promotor por el «plus de previsión social» referido.

3.1.2 Tanto las personas trabajadoras que fueran ya partícipes adheridos al Plan de Pensiones que soliciten la suspensión de la totalidad de contribuciones y aportaciones o personas trabajadoras que hayan rechazado su adhesión durante el periodo antes citado (1 de enero a 28 de febrero de 2025): no recibirán la referida contribución adicional correspondiente al «plus de previsión social», sino el «plus de antigüedad» correspondiente a dicho quinquenio en nómina conforme al convenio colectivo.

3.1.3 Los Partícipes o personas trabajadoras referidos en el punto 3.1.2 anterior continuarán, respecto de los quinquenios posteriores, con el mismo tratamiento indicado en dicho punto, salvo que en cualquier momento hayan solicitado o soliciten el alta con contribuciones y aportaciones al Plan, en cuyo caso:

a) Los pluses de antigüedad devengados desde el 1 de enero de 2025 pasarán automáticamente y a todos los efectos a considerarse una contribución al plan de pensiones de empleo como «plus de previsión social» y, en consecuencia, dejarán de percibirse como plus de antigüedad en nómina a partir de la adhesión/activación del plan.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

b) Hasta la generación del siguiente quinquenio, las aportaciones y resto de contribuciones al plan de pensiones se verán modificadas como sigue:

– Para cada partícipe adherido, el Promotor realizará una contribución mensual correspondiente al 0,4 % de su salario base mensual bruto hasta el vencimiento del próximo quinquenio.
– El partícipe realizará aportaciones iguales al 0,4 % de su salario base mensual bruto hasta el vencimiento del próximo quinquenio.

Cuando se produzca el vencimiento del próximo quinquenio, en caso de que la persona trabajadora siga siendo partícipe en activo del plan de pensiones, se reactivará íntegramente la fórmula de contribución y aportación descrita en el apartado 2 anterior («fórmula de aportación y contribución ordinaria»), incluyendo el reparto lineal indicado.

3.1.4 Los Partícipes referidos en el punto 3.1.1 anterior:

a) Continuarán, respecto de los quinquenios posteriores, con el mismo tratamiento indicado en dicho punto, recibiendo por tanto exclusivamente las contribuciones del Promotor por el «plus de previsión social» correspondiente a tales quinquenios.
b) Si se suspenden contribuciones y aportaciones al Plan no recibirán contribución alguna de la empresa promotora ni corresponderá hacer aportación ordinaria. Percibirán el «plus de antigüedad» en nómina por el montante equivalente de todos los quinquenios generados desde el 1 de enero de 2025, aunque el inicio del abono comenzará un semestre después de la referida suspensión del plan de pensiones. En caso de que en un momento posterior decidan volver a ser partícipes en activo del Plan de pensiones de Empleo les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 3.1.3.

3.2 Personas trabajadoras ingresados en la Empresa con posterioridad a 1 de enero de 2025.

Desde que sean partícipes, estas personas trabajadoras recibirán las contribuciones del Promotor en este Plan definidas así como el «plus de previsión social» correspondiente a los quinquenios cumplidos, sin que les corresponda percibir «plus de antigüedad» en nómina. Es decir, les será de aplicación desde su incorporación a la empresa la fórmula de aportación y contribución ordinaria antes explicada (punto 2).

Las personas trabajadoras que en el plazo de quince días desde su ingreso en la Empresa soliciten su no adhesión al Plan, generarán derecho al «plus de antigüedad» conforme a convenio en el caso y en tanto se mantengan en dicha situación a cada vencimiento.

El resto de reglas antes descritas para las personas trabajadoras existentes con anterioridad a 1 de enero de 2025 serán de aplicación a este colectivo, pero haciendo referencia a la fecha de ingreso de la persona trabajadora en lugar de a 1 de enero de 2025.

La contribución del «plus de previsión social» computa a efectos de límites como aportaciones del partícipe.

Colectivo B.

No recibirá contribuciones empresariales siempre y cuando formen parte de otro esquema de previsión por la entidad promotora y ello salvo que la entidad promotora decida en un futuro realizar contribuciones a este plan para este colectivo.

4. Límite de aportaciones.

En ningún caso, el total de las aportaciones del Promotor y del Partícipe superarán los respectivos límites anuales de contribución a Planes de Pensiones establecidos en la Legislación vigente. En el momento que se produzca tal situación dejarán de realizarse nuevas aportaciones y se procederá a retirar los excesos de aportación antes del 30 de junio del año siguiente.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Si como resultado del cálculo de aportaciones del Promotor y del Partícipe conforme a las reglas establecidas en el presente anexo se produjera exceso sobre los límites legales de aportaciones, el Promotor aportará el exceso a una Póliza de Seguro Colectivo de Vida contratada por el mismo para los Partícipes afectados que replique la estrategia inversora del Plan de Pensiones y sujeta a la supervisión de la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

En el caso de operar los citados límites legales de aportaciones, como consecuencia de las realizadas de forma conjunta en éste u otros planes de pensiones a los que pudiera estar adherido cualquiera de los Partícipes, las aportaciones directas e imputadas al presente Plan se mantendrán de forma preferente a las realizadas a otros planes de pensiones.

5. Modificación del presente anexo.

La modificación de las condiciones particulares contenidas en el presente anexo se realizará por acuerdo de negociación colectiva de eficacia general adoptado entre la empresa y la representación de sus personas trabajadoras, instrumentando la Comisión de Control del Plan de forma inmediata tal modificación.

iii. El reglamento de especificaciones del plan de pensiones regulará el resto de las cuestiones necesarias para su correcto y legal funcionamiento en cada momento.

Disposición transitoria primera.

La Comisión de Igualdad y Beneficios Sociales analizará todo lo referente en materia de igualdad y conciliación. Entre sus cometidos estarán los siguientes:

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.

Las Empresas presentarán a la Comisión correspondiente un Protocolo de actuación para las personas trabajadoras con limitaciones antes del día 28 de febrero de 2025.

Disposición transitoria segunda.

A lo largo del convenio, las partes acuerdan revisar la PG 122E relativa a viajes y desplazamientos.

Disposición transitoria tercera.

Las partes acuerdan que el protocolo de absentismo mencionado en el artículo 57 del presente convenio colectivo, deberá ser desarrollado antes del 28 de febrero de 2025.

Disposición transitoria cuarta.

Las partes acuerdan realizar un seguimiento y analizar las propuestas que emanen de los acuerdos entre los principales agentes sociales de ámbito estatal relativos a jornada de trabajo.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Disposición transitoria quinta.

Las becas concedidas para los descendientes de primer grado de las personas trabajadoras, durante la vigencia del VI Convenio Colectivo, se mantendrán hasta el término de los estudios específicos para las que se concedieron y siempre que se continúe cumpliendo con los requisitos exigidos en la última normativa de becas aprobada en el seno de la Comisión de Igualdad y Beneficios Sociales.

Disposición transitoria sexta.

Se financiará por la empresa un seguro médico privado para las personas trabajadoras pertenecientes a las bandas VIII, VI y V.2.

Si se incrementa la siniestralidad o el coste de la póliza de salud, las partes se comprometen a revisar este esquema y/o buscar fuentes de financiación para poder abordar el sobrecoste.

Para la efectiva implementación de este seguro médico privado, así como, para el resto de beneficios o condiciones de trabajo recogidos en el presente convenio, la empresa podrá tratar los datos personales de la persona trabajadora, conforme a la normativa de protección de datos vigente, a los efectos de contratar o gestionar estos con empresas externas, cuando resulte necesario.

Disposición transitoria séptima.

Las partes acuerdan seguir avanzando en analizar la actual política de trabajo a distancia siempre bajo la perspectiva de su encuadramiento en las directrices comunes que genere el Grupo Airbus.

Disposición transitoria octava.

Las partes acuerdan promover un Reglamento para el Grupo de Empresa que contemple, entre otros aspectos, una revisión de la cantidad global que percibe el Grupo de Empresa, así como, el régimen de viajes o desplazamientos.

Disposición transitoria novena.

Si alguno de los nuevos beneficios recogidos en el presente convenio colectivo se eliminase, el presupuesto asignado al mismo se destinará a otro beneficio a determinar entre las partes.

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 VII Convenio Colectivo fueran contrarias o contravinieran lo aquí regulado.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

VII PLAN DE EMPLEO DE AIRBUS DEFENCE & SPACE, SAU; AIRBUS OPERATIONS, SL, 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 nacional, y las consecuencias que se derivan de la misma, 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 VII 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, y seguir aumentando en competitividad, permitiendo asegurar el empleo de las personas trabajadoras contratadas por Airbus a la firma del VII Convenio, como desarrollo de anteriores convenios colectivos, así como el necesario equilibrio que garantice una correcta saturación y carga de trabajo para consolidar los distintos centros de trabajo. Tras haber alcanzado, durante el VI Convenio Colectivo, un nivel de empleo en las Empresas similar a épocas previas al COVID, las partes manifiestan su intención de trabajar por la estabilidad de la plantilla, en relación a los planes de producción, la evolución del sector y de los programas en Airbus España, vinculado 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, considerando 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, a fin de contar, también, con una industria auxiliar efectiva y robusta.

– Contratación.

La Empresa y los representantes sindicales se comprometen a buscar las posibles soluciones que permitan la contratación de personas trabajadoras 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 VII Plan de Empleo serán de aplicación para los distintos colectivos que se incorporen a la plantilla y se adaptaran a la legislación laboral vigente.

Considerando que, como regla general, las nuevas contrataciones que se realicen durante la vigencia del presente convenio, tendrán carácter de Airbus, a continuación, se describen las reglas generales de contratación durante la vigencia del presente convenio colectivo y VII Plan de Empleo:

1. En primer lugar, se promocionarán los contratos formativos y, en especial, el contrato formativo para la adquisición de una práctica profesional adecuada a los

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

correspondientes niveles de estudios para aquellos colectivos donde el mismo pueda ser aplicable y con el fin de fomentar el empleo joven.

Asimismo, para los casos en los que se utilice un contrato de formación en alternancia que tiene como principal objetivo compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, resultará de aplicación lo estipulado en el artículo 11.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, prevaleciendo esto, en todo caso, sobre la regulación convencional en aquello en lo que pudiera entrar en contradicción.

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 concurriesen 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 seis meses, extensible a doce meses conforme al convenio colectivo sectorial.

Del seguimiento de lo aquí estipulado se encargará la Comisión paritaria de vigilancia del convenio colectivo, así como, las comisiones locales de convenio colectivo para la vigilancia de la aplicación del convenio en sus respectivos centros de trabajo.

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 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.

I. Bolsas de personas candidatas para la aplicación del VII Plan de Empleo.

Las partes coinciden en la validez de las bolsas de personas candidatas, en los mismos términos que fueron acordadas y definidas en el VI Plan de Empleo, como mecanismo para regular los procesos de contratación que pudieran realizarse.

Las indicadas Bolsas de personas candidatas continuarán rigiéndose por los siguientes criterios:

II.A Modelo de Gestión.

Las Bolsas de personas candidatas serán definidas según las siguientes zonas:

– Zona Centro: incluyendo los centros de 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 titulaciones necesarias, valorándose positivamente el contar con una estancia formativa en nuestras instalaciones.

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

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

forma automática, de esta bolsa de personas candidatas. El haber prestado servicios para Airbus favorecerá su incorporación a nuevos procesos de selección de las bolsas de personas candidatas.

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

Del seguimiento de lo aquí estipulado se encargará la Comisión paritaria de vigilancia del convenio colectivo, así como, las comisiones locales de convenio colectivo para la vigilancia de la aplicación del convenio en sus respectivos centros de trabajo.

II.B 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 ellas y evitar supuestos de rotación externa.

El actual procedimiento de funcionamiento y gestión de las bolsas de personas candidatas (acordado el 6 de marzo 2022 en el desarrollo de lo dispuesto para el VI Plan de Empleo) seguirá vigente, sin perjuicio de que las partes puedan acordar algunas adaptaciones si así lo consideran necesario.

III. Esquema de transición a la jubilación ordinaria:

En atención a que el presente Plan de Empleo tendrá como objetivo el equilibrio entre carga y capacidad, las partes consideran la necesidad de contar con mecanismos de transición a la jubilación que favorezcan el rejuvenecimiento de la plantilla.

Desarrollo del esquema de transición a la jubilación ordinaria

Las partes coinciden en la importancia de disponer de un esquema de transición a la jubilación ordinaria, coincidiendo en que la jubilación parcial-contrato relevo es una fórmula de desvinculación adecuada y oportuna.

Por ello, las partes acuerdan el siguiente esquema de jubilación parcial-contrato relevo:

A) Ámbito personal.

Afecta a las personas trabajadoras de las empresas que les sea de aplicación el VII Convenio Colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA, y que cumplan con los requisitos exigidos por la legislación aplicable en cada momento y con los regulados a continuación.

B) Requisitos de acceso y normativa aplicable.

Para acceder a esta figura las personas trabajadoras deberán cumplir con las condiciones requeridas por la legislación que en cada momento resulte de aplicación.

La adhesión a la jubilación parcial será voluntaria por la persona trabajadora quien deberá seguir el procedimiento de comunicación aquí detallado.

La Dirección de las empresas se reserva, no obstante, la posibilidad de posponer la efectiva adhesión a este esquema de jubilación en los siguientes supuestos:

1. Por necesidades del negocio en cada una de las empresas: cuando no exista necesidad de nueva contratación estable y/o cuando el negocio esté en situación de reducción de plantilla. Es decir, el presente modelo de jubilación parcial quedará condicionado a la existencia de necesidades organizativas permanentes que requieran contratación.

2. Por el puesto de trabajo: cuando la persona trabajadora que pretenda acceder a la jubilación parcial ocupe un puesto de trabajo, que por razones técnicas u organizativas en atención a sus funciones y tareas, a juicio de la Dirección, se aconseje la continuidad de dicha persona en aras a asegurar las necesidades del negocio ante situaciones singulares.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

3. Cuando el empleado que pretenda acceder a la jubilación parcial no atienda los requerimientos para saldar los saldos horarios negativos que pudiera tener.

Los supuestos que pudieran producirse al amparo de los tres puntos anteriores serán objeto de información a las comisiones locales de convenio colectivo para la vigilancia de la aplicación del convenio en sus respectivos centros de trabajo.

En caso de que concurra alguno de los supuestos anteriormente descrito, se estará a lo establecido en el apartado E.

El sistema de jubilación parcial se regirá en cada momento por la legislación vigente en cada caso, y su desarrollo se condiciona a las circunstancias que en cada momento existan e indicadas en los párrafos anteriores. Cualquier modificación de la normativa existente a la firma del acuerdo para el VII Convenio Colectivo Interempresas tendrá como consecuencia la reunión inmediata de las partes para ver el alcance de la modificación, comprometiéndose estas a modificar aquellos aspectos que resulten necesarios, quedando en suspenso el mismo hasta que se produzca la mencionada modificación.

C) Partida presupuestaria.

Hasta el año 2034 como máximo, las partes acuerdan que la partida presupuestaria remanente del acuerdo de la comisión central de empleo y previsión social de 7 de junio de 2023, una vez revisada, así como, si fuera necesario, los beneficios fiscales derivados del nuevo esquema de plan de pensiones se destinen a este esquema para complementar los fondos individuales del plan de pensiones con los que la persona trabajadora accede a la jubilación parcial. Ello con el objetivo de que la persona trabajadora acceda a la jubilación en condiciones homogéneas a las del mencionado acuerdo de jubilación parcial, bajo la premisa de que accediera con idéntica normativa a la vigente a la firma del acuerdo del VII Convenio Colectivo Interempresas. Para la aplicación y beneficio de esta partida presupuestaria será necesario que la persona trabajadora esté adherida y en activo en sus contribuciones al nuevo esquema del plan de pensiones, acordado en artículo 35 del VII Convenio Colectivo Interempresas, desde el 1 de enero de 2025, de forma ininterrumpida hasta el acceso a la jubilación parcial.

El presupuesto que se genere por la financiación aportada por la Compañía se entenderá colectivo, de forma que los derechos serán asimismo colectivos y no individualizables.

Las personas trabajadoras no adquieren derechos individuales sobre el presupuesto generado por las aportaciones de la compañía, por lo que no cabe reclamación de cantidad alguna al cesar, por cualquier causa, en la Empresa. Únicamente participarán de este presupuesto aquellas personas trabajadoras que accedan a la jubilación parcial en los términos aquí regulados.

Alcanzada la referencia temporal máxima antes indicada, la persona trabajadora accederá a la jubilación parcial exclusivamente con lo acumulado en su plan de pensiones de empleo, sin que haya una partida presupuestaria específica de las empresas diferente a las aportaciones empresariales ya realizadas a este plan de pensiones citado.

D) Condiciones económicas de la jubilación parcial.

Hasta el año 2034 como máximo, el coste máximo total se calculará en función de los años en que la persona trabajadora haya de permanecer en situación de jubilación parcial y considerando lo regulado en el apartado C), hasta llegar a la edad de jubilación ordinaria a razón de 42.447 euros brutos (valor para 2024) para cada tramo anual, siendo esta cuantía de carácter revisable, computándose los períodos que no alcancen el año, siempre como años completos, no por meses.

Se garantizan las condiciones económicas establecidas en el acta de acuerdo de la comisión central de empleo y previsión social de 7 de junio de 2023, calculado con similar método que en procesos anteriores y las nuevas partidas acordadas, según lo indicado a continuación, siempre que el coste no supere las cantidades máximas calculadas conforme al punto anterior y considerando lo regulado en el apartado C).

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Para el cálculo de las condiciones económicas, se tendrá en cuenta tanto el salario percibido en función del porcentaje de actividad en la empresa, como la pensión de jubilación parcial percibida, como en procesos anteriores, además del montante proveniente de todas las contribuciones y aportaciones ordinarias realizadas al Plan de Pensiones de Empleo a partir de 1 de enero de 2025 (con el importe mínimo de las contribuciones y aportaciones teóricas que se hubieran realizado en función de las reglas de contribución del plan en el modelo ordinario y las circunstancias de la persona trabajadora), actualizadas estas en base a los incrementos salariales generales ocurridos desde la fecha indicada y hasta la fecha de inicio de la jubilación parcial, de modo que se pueda establecer, en caso necesario, un complemento proveniente de la partida presupuestaría indicada en el apartado C de este documento.

La empresa entregará al solicitante que lo solicite un cálculo estimativo individualizado que refleje su situación para facilitarle la decisión de adhesión o no.

Alcanzada la referencia temporal máxima antes indicada, la persona trabajadora accederá a la jubilación parcial exclusivamente con lo acumulado en su plan de pensiones de empleo, sin que haya una partida presupuestaria específica de las empresas diferente a las aportaciones empresariales ya realizadas a este plan de pensiones citado.

E) Procedimiento para el acceso a la jubilación parcial.

El procedimiento a seguir para el acceso a la jubilación parcial se inicia con la solicitud de la persona trabajadora indicando su voluntad de acceder a la jubilación parcial dirigida a su HRBP. Esta comunicación ha de realizarse con una antelación previa no menor a seis meses a la fecha en que cumpla la edad legal de jubilación parcial. A la comunicación, la persona trabajadora acompañará la vida laboral.

Para aquellas personas que a la fecha de entrada en vigor de este acuerdo ya cuenten con dicha edad, deberán remitir comunicación inicial lo antes posible valorando la Dirección la fecha de efectos de la misma en función de las necesidades.

Para el supuesto, igualmente previsto en el apartado B.1, la solicitud quedará en suspenso hasta que dichas circunstancias desaparezcan en el ámbito de la División afectada y siempre que se dieran los requisitos legalmente establecidos para la formalización del contrato de relevo.

Igualmente, para el supuesto previsto en el apartado B.2, se establece que además del período de preaviso de seis meses indicado en el párrafo primero del presente epígrafe, se podrá establecer un periodo adicional de otros seis meses para asegurar la continuidad del negocio. Transcurridos ambos períodos, el solicitante accederá a la jubilación parcial entendiéndose que las horas adicionales a realizar quedan integradas en este periodo.

Para el supuesto recogido en el apartado B.3, la solicitud quedará en suspenso hasta que los saldos queden equilibrados.

Será objeto de aplicación lo acordado en acta de 18 de mayo de 2016, en lo que se refiere a la compensación/equivalencia de saldos.

En cualquier caso, la persona trabajadora deberá realizar al menos 400 horas de trabajo efectivo adicionales a la jornada en que inicie la jubilación parcial. Para ello cabrá computar los excesos de los dos años anteriores al acceso a la jubilación parcial. No computarán, sin embargo, los períodos en el contrato de trabajo que se haya suspendido cualquiera que sea la causa. Estos casos podrán ser objeto de análisis en el seno de las comisiones locales ya mencionadas.

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,

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

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.

ANEXO I

Tablas salariales definitivas año 2024

Incremento s/tabla 2023 3,00 %

Concepto de abono		Periodicidad del pago	Importe (1)
Salario.		€/Mes.	S/anexo I
Plus de antigüedad (quinquenios).		€/Mes.	50,32
Pluses de turno.	Doble.	€/Hora.	0,95
	Triple.	€/Hora.	1,14
	Fijo de tarde.	€/Hora.	0,95
	Fijo noche.	€/Hora.	1,49
Plus jornadas especiales.		€/Día.	138,26
Plus de nocturnidad.		€/Hora.	2,66
Plus linea de vuelo.		€/Hora.	0,47
Plus team leader.		€/Mes.	112,61
Plus ayuda comida turno.		€/Día.	3,85
Plus calendario saturación.		€/Hora.	18,58
Ayuda a enseñanza.	De 3 a 9 años.	€/Mes.	22,48
	De 10 a 18 años.	€/Mes.	26,36
Complemento S.S. Ayuda a discapacidad.		€/Mes.	67,15
Quebranto de moneda.		€/Mes.	67,15
Horas extraordinarias.		€/Hora.	S/anexo I
Compensación tiempo.	Día laborable.	€/Hora.	9,70
Flexible de trabajo GP2-4.	Día no laborable.	€/Hora.	17,28
Compensación GP5/6.	Día no laborable.	€/Día.	138,26
Aportación P. Pensiones GP5/6.	Día no laborable.	€/Día.	186,49
Asistencia a cursos.		€/Hora.	13,96
Monitoraje.		€/Hora.	23,25
Abono por compensación s/articulo 9.6.		€/Día.	186,49

(1) Retroactividad del importe de los conceptos según acuerdo para VII Convenio colectivo.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Tablas de salarios (grupos profesionales GP2 y GP3)

Banda	Nivel/subnivel		Importe mínimo		Importe máximo		Horas extraordinarias (1)	
			Mensual	Anual	Mensual	Anual	€/Hora «A»	€/Hora «B»
Salario de ingreso		GP2	1.716,40	24.030				
VIII	Nivel 3	3-A	2.053,26	28.746	2.752,44	38.534	18,68	21,03
		3-B	2.290,13	32.062	2.752,44	38.534	19,57	22,02
	Nivel 4	4-A	2.445,81	34.241	2.939,82	41.157	21,71	24,32
		4-B	2.601,69	36.424	2.939,82	41.157	22,31	24,99
		4-C	2.757,36	38.603	3.222,82	45.119	22,89	25,65
		4-D	2.913,13	40.784	3.222,82	45.119	24,44	27,25
	Nivel 5	5	2.913,13	40.784	3.516,21	49.227	26,56	29,64
		5R	2.960,41	41.446	3.516,21	49.227	26,96	30,09

Tablas de salarios (grupos profesionales GP4, GP5 y GP6)

		Mensual	Anual	Mensual	Anual
		Importe acceso		Importe inicio banda	
Salario de ingreso	T. Medio/Grado.	2.371,96	33.207	2.973,93	41.635
	T. Sup./Máster.	2.609,17	36.528	3.223,59	45.130

		Importe mínimo		Importe máximo	
Banda	VI	2.973,93	41.635	4.700,95	65.813
	V.2	3.722,98	52.122	6.524,49	91.343
	V.1	4.466,87	62.536	7.716,63	108.033

Grupo profesional	Horas extraordinarias (1)	
	€ / Hora tipo A	€ / Hora tipo B
GP4	34,18	38,46

(1) Retroactividad del importe de los conceptos según acuerdo para VII Convenio colectivo.

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Tablas salariales definitivas año 2025

Incremento s/tabla 2024 2,00 %

Concepto de abono		Periodicidad del pago	Importe
Salario.		€/Mes.	S/anexo I
Plus de antigüedad (quinquenios).		€/Mes.	51,33
Pluses de turno.	Doble.	€/Hora.	0,97
	Triple.	€/Hora.	1,16
	Fijo de tarde.	€/Hora.	0,97
	Fijo noche.	€/Hora.	1,52
Plus jornadas especiales.		€/Día.	141,03
Plus de nocturnidad.		€/Hora.	2,71
Plus línea de vuelo.		€/Hora.	0,48
Plus team leader.		€/Mes.	114,86
Plus ayuda comida turno.		€/Día.	3,93
Plus calendario saturación.		€/Hora.	18,95
Ayuda a enseñanza.	De 3 a 9 años.	€/Mes.	22,93
	De 10 a 18 años.	€/Mes.	26,89
Complemento S.S. Ayuda a discapacidad.		€/Mes.	68,49
Aportación plus de previsión social.		€/Mes.	51,33
Quebranto de moneda.		€/Mes.	68,49
Horas extraordinarias.		€/Hora.	S/anexo I
Compensación tiempo.	Día laborable.	€/Hora.	9,89
Flexible de trabajo GP2-4.	Día no laborable.	€/Hora.	17,63
Compensación GP5/6.	Día no laborable.	€/Día.	141,03
Aportación P. Pensiones GP5/6.	Día no laborable.	€/Día.	190,22
Asistencia a cursos.		€/Hora.	14,24
Monitoraje.		€/Hora.	23,72
Abono por compensación s/artículo 9.6.		€/Día.	190,22

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es

Tablas de salarios (grupos profesionales GP2 y GP3)

Banda	Nivel/Subnivel		Importe mínimo		Importe máximo		Horas extraordinarias	
			Mensual	Anual	Mensual	Anual	€/Hora «A»	€/Hora «B»
Salario de ingreso		GP2	1.750,73	24.510				
VIII	Nivel 3	3-A	2.094,33	29.321	2.807,49	39.305	19,05	21,45
		3-B	2.335,93	32.703	2.807,49	39.305	19,96	22,46
	Nivel 4	4-A	2.494,73	34.926	2.998,62	41.981	22,14	24,81
		4-B	2.653,72	37.152	2.998,62	41.981	22,76	25,49
		4-C	2.812,51	39.375	3.287,28	46.022	23,35	26,16
		4-D	2.971,39	41.599	3.287,28	46.022	24,93	27,80
	Nivel 5	5	2.971,39	41.599	3.586,53	50.211	27,09	30,23
		5R	3.019,62	42.275	3.586,53	50.211	27,50	30,69

Tablas de salarios (grupos profesionales GP4, GP5 y GP6)

		Mensual	Anual	Mensual	Anual
		Importe acceso		Importe inicio banda	
Salario de ingreso	T. Medio/grado	2.419,40	33.872	3.033,41	42.468
	T. Sup./Máster	2.661,35	37.259	3.288,06	46.033

		Importe mínimo		Importe máximo	
Banda.	VI	3.033,41	42.468	4.794,97	67.130
	V.2	3.797,44	53.164	6.654,98	93.170
	V.1	4.556,21	63.787	7.870,96	110.193

Grupo profesional	Horas extraordinarias	
	€/Hora tipo A	€/Hora tipo B
GP4	34,86	39,23

cve: BOE-A-2025-9799
Verificable en https://www.boe.es