

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22217 *Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VII Plan de Empleo del VII Convenio colectivo de Airbus Defense and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA.*

Visto el Acuerdo de modificación del apartado III.B del VII Plan de Empleo del VII Convenio colectivo de Airbus Defense and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (código de Convenio n.º 90014043012002), que fue publicado en el BOE de 17 de mayo de 2025, acuerdo que ha sido aprobado mediante Acta suscrita con fecha 17 de julio de 2025, de una parte por las Direcciones de las citadas empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC.OO., SIPA y UGT, en representación de los trabajadores afectados, 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, 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 acuerdo de modificación del VII Plan de Empleo del 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, 21 de octubre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

MODIFICACIÓN VII PLAN DE EMPLEO DE AIRBUS DEFENCE & SPACE, SAU, AIRBUS OPERATIONS, SL, Y AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA, SA

[Los apartados I y II permanecen sin modificación]

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.

Respecto de la edad, salvo que resulte de aplicación el régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera (disposición transitoria cuarta de la LGSS), las personas trabajadoras tendrán que tener cumplida, en la fecha del hecho causante, como mínimo, una edad superior en seis meses a la edad de acceso a la jubilación parcial prevista en la legislación aplicable.

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.

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 descritos, 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 de modificación de este apartado III del Plan de Empleo, suscrito el 17 de julio de 2025, 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 43.295 euros brutos (valor para 2025) 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.

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 presupuestaria 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 6 meses a la fecha en que cumpla la edad requerida según el apartado III.A. 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 6 meses indicado en el párrafo primero del presente epígrafe, se podrá establecer un periodo adicional de otros 6 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.

Las partes acuerdan la acumulación del tiempo de trabajo conforme a las siguientes reglas:

(i) Con carácter general, la persona trabajadora deberá realizar al menos 400 horas de trabajo efectivo adicionales a la jornada en que inicie la jubilación parcial.

(ii) En el caso de que se trate de una persona que esté accediendo a la jubilación parcial con más de dos años de antelación respecto de la edad ordinaria de jubilación, deberá realizar 200 horas adicionales a las 400 horas anteriores, realizando un total de 600 horas.

Solo de forma transitoria para aquellos empleados que accedan a la jubilación parcial en el año 2025:

– En caso de acceder a esta jubilación parcial con una antelación de dos años y seis meses respecto de la edad ordinaria de jubilación, se realizarán 200 horas adicionales a las 400 horas de trabajo anteriores.

– En caso de acceder a esta jubilación parcial con una antelación menor a los dos años y seis meses pero superior a dos años respecto de la edad de acceso a la jubilación ordinaria, se realizarán un número de horas proporcional a razón de 35 horas por mes que reste hasta los dos años anteriores a la fecha de acceso a la jubilación ordinaria (redondeando a mes completo los períodos inferiores). A modo de ejemplo, si se accede a la jubilación parcial con una antelación de dos años, dos meses y 3 días a la fecha de acceso a la jubilación ordinaria, las horas a realizar serán $35 \text{ horas} \times 3 \text{ meses} = 105 \text{ horas}$.

Lo previsto en este apartado (ii) queda específicamente circunscrito a aquellos empleados a los que no les sea de aplicación el régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera (disposición transitoria cuarta de la LGSS). Para estos últimos, la práctica se mantiene inalterada, debiendo realizar la jornada prevista en el apartado (i).

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.

El empleado será responsable de realizar las gestiones que, en su caso, resulten necesarias ante los organismos de la Seguridad Social competentes para la correcta gestión de su contrato y, en particular, respecto de las modificaciones de parcialidad oportunas.

Manifestación de parte:

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