

En Madrid, a 20 de octubre de 2020

## ACTA DEL COMITÉ INTEREMPRESAS DE 20 DE OCTUBRE DE 2020

### ACUERDO DE PLAN DE DESVINCULACIONES VOLUNTARIAS

#### REUNIDOS

#### Por la Representación Legal de los Trabajadores:


Francisco San Jose  
Ricardo Aguilar  
Óscar Aguado  
Julián Tierno  
Juan Manuel Trujillo  
Eduardo Álvarez  
David Díaz  
Miguel Velázquez  
Sergio Medina  
Juan Osuna  
Rosa María Muñoz  
Jorge Mariscal  
Eduardo López  
Jose María Martín  
Jose Antonio Ramos  
Moisés González  
Óscar Tomás Rodríguez  
Carlos Bodas  
Daniel Fernández

#### Por la Dirección de las Empresas:

Antonio Lasaga  
Volker Mang  
Pablo Conesa  
Jesús Pacheco  
Miguel Gutiérrez  
Santiago Domínguez  
Soledad Muñoz  
Fernando López  
Emilio Mérida  
María Hernández  
Jose Manuel Chozas  
Pedro Navarro  
Beatriz Maeso

Ambas partes se reconocen mutua, plena, total y recíproca capacidad jurídica y legitimación suficiente, en base a la representación que ostentan para alcanzar el presente Acuerdo en los siguientes términos:

#### ANTECEDENTES

 **PRIMERO:** Que, durante los últimos meses y semanas las partes se han venido reuniendo en las diferentes comisiones existentes (Comité Interempresas y Comisión Central de Empleo), en donde la Dirección de las Empresas ha puesto de manifiesto que en la actualidad existe un excedente significativo de capacidad en las divisiones de Airbus Commercial y en la división de Airbus Defence and Space.

Así las partes, se han venido reuniendo con el fin de aplicar las medidas previstas en el artículo 60 CC y aquellas otras que redujesen o aminorasen el exceso de capacidad.

  
  
ATP-SAC

  
CCO

  
SIPA

# AIRBUS

**SEGUNDO:** Que, en línea con lo anterior y en el ánimo de buscar e implementar soluciones que no resulten traumáticas para la plantilla pero que colaboren en la reducción del exceso de capacidad, las Partes se han reunido los días 7,13, 14, 15, 19 y 20 de octubre con el fin de discutir y determinar la posible aplicación de un Plan de desvinculaciones voluntarias y sus términos.

**TERCERO:** Que, ambas partes, la Dirección de las Empresas (Airbus Operations, SL, Airbus Defence and Space, SAU y Airbus Helicopters España, SA) así como la representación social, han alcanzado el presente **Acuerdo**, durante la reunión mantenida el día 20 de octubre de 2020, que viene a regular el **PLAN DE DESVINCULACIONES VOLUNTARIAS** en los términos y condiciones aquí descritas.

## CLÁUSULAS

### PRIMERA.- TÉRMINOS Y CONDICIONES GENERALES APLICABLES A TODAS LAS MEDIDAS VOLUNTARIAS

#### *a. Alcance personal de las medidas*

Las medidas recogidas en las siguientes cláusulas podrán ser de aplicación a todos los empleados con contrato indefinido con alguna de las siguientes entidades del Grupo Airbus en España: Airbus Operations, S.L.; Airbus Defence and Space, S.A.U. y Airbus Helicopters España, S.A., con excepción del personal con categoría de Executive (Banda III o superior). Ello, siempre y cuando cumplan con los requisitos de las medidas acordadas.

#### *b. Alcance temporal*

Se fija una duración temporal durante la cual las personas interesadas en dichas medidas podrán solicitar información y, en su caso, su adhesión voluntaria a la medida correspondiente. En concreto, el plazo máximo de solicitud de adhesión a alguna de las medidas aquí recogidas será hasta el 20 de diciembre de 2020. Una vez cesada dicha duración no serán de aplicación las medidas aquí recogidas ni será admitida solicitud de adhesión.

#### *c. Criterios de acceso a las medidas voluntarias aplicables a todas ellas*

1. Áreas donde exista un excedente de capacidad: para acceder a las medidas aquí recogidas será necesario pertenecer a un departamento/siglum que tenga declarado, en el proyecto Odyssey (Airbus Operations, SL) o en Future Planning (Airbus Defence and Space, SAU), un excedente de capacidad. El número de adhesiones máximo que será aceptado vendrá determinado por el exceso declarado en cada área. Se adjunta Anexo A con indicación de los siglums afectados por el proyecto Odyssey y Future Planning y el número de posiciones afectadas.

Adicionalmente, cabe mencionar que los empleados pertenecientes a siglums no afectados por dichos procesos o a Airbus Helicopters España, SA, podrán, de igual forma, solicitar su adhesión a dichas medidas. Indicando que si su solicitud fuese



ATP-SAE



BUOO

2



SIPA



# AIRBUS

finalmente tramitada por la Dirección de la Empresa competente, se dará un carácter preferente a empleados adscritos a siglums afectados por exceso de capacidad para la cobertura de vacantes que se creen y, siempre y cuando, cumplan con las habilidades y conocimientos requeridos para el puesto.

*Orden de aplicación:* para el caso de que en un área o siglum con excedente de capacidad se reciban más solicitudes de adhesión del número de puestos declarados como excedentes, y, siempre y cuando, cumplan el resto de criterios aquí incluidos y/o aplicables en concreto a la propia medida, se dará carácter preferente a los empleados de mayor edad.

2. Doble voluntariedad y puestos críticos: Cualquiera de las medidas descritas en el presente Plan serán voluntarias tanto para el empleado solicitante como para la empresa empleadora y, en todo caso, podrá limitarse su acceso a aquellas personas que ostenten un puesto considerado como puestos críticos para el normal desarrollo de las actividades de las empresas.
3. Aunque se establece como requisito común la existencia de un contrato indefinido, con carácter general, quedarán excluidos de estas medidas, aquellos empleados con un vínculo activo a un contrato indefinido con anexo de relevo, es decir, aquellos que aún mantienen la condición de relevista vinculada a un contrato de relevo con un jubilado parcial aún activo.

**d. Periodos de adhesión y fecha de desvinculación de la empresa:**

Se establecerán tres periodos de adhesión, los dos primeros periodos que tendrán aparejado una retribución adicional especial ("Prima de adhesión" o "booster"). Para determinar el periodo de adhesión aplicable a cada empleado y por ende la Prima de adhesión que le corresponda, se considerará la fecha en la que formalmente solicitó su adhesión a la medida voluntaria que corresponda y ello con independencia de la fecha en la que la Dirección de la Empresa le confirme su aplicación y se firme el pertinente acuerdo de extinción o suspensión. Nótese que la mera solicitud de adhesión no concede el derecho a la misma si no que quedará sujeto a aceptación por parte de la Dirección de la Empresa, en base a los criterios establecidos.

- Adhesión a la medida hasta el 13 de noviembre de 2020 – fecha de desvinculación 30 de Noviembre para las prejubilaciones voluntarias y 8 de enero de 2021 para el resto de medidas. Prima de adhesión de 2 meses de salario base bruto del empleado a la fecha de adhesión.
- Adhesión a la medida desde el 14 de noviembre hasta el 11 de diciembre de 2020 – fecha de desvinculación 30 de Diciembre para las prejubilaciones voluntarias y 8 de enero de 2021 para el resto de medidas. Prima de adhesión de 1 mes de salario base bruto del empleado a la fecha de adhesión.
- Adhesión a la medida desde el 12 de diciembre hasta el 20 de diciembre – fecha de desvinculación 30 de Diciembre para las prejubilaciones voluntarias y 8 de enero de 2021 para el resto de medidas. Sin Prima de adhesión asociada.

  
  
ATP-SAE



3

  
SIPA

# AIRBUS

Las citadas Primas de adhesión se abonarán con el primer pago y serán objeto de las retenciones y deducciones que resulten legalmente aplicables.

Ello así con el fin de que las desvinculaciones se produzcan de forma ordenada y que permitan las gestiones administrativas y de transferencia del conocimiento necesarias.

## **e. Herramienta informativa**

La Dirección de las Empresas informa que está elaborando una herramienta con el fin de que cada empleado pueda realizar sus oportunos cálculos a fin de conocer de forma aproximada la compensación que eventualmente le pudiera corresponder. Dicha herramienta tendrá meros efectos informativos (sin carácter vinculante) y se pondrá a disposición de los empleados tan pronto sea posible.

## SEGUNDA.- MEDIDAS DEL PLAN DE DESVINCULACIONES VOLUNTARIAS

### PLAN PREJUBILACIONES INCENTIVADAS

Los trabajadores de mayor edad de las empresas firmantes de este acuerdo podrán acceder al Sistema de prejubilaciones voluntarias, cumpliendo los siguientes requisitos y en las siguientes condiciones:

#### **1. Requisitos:**

- Edad: Podrán acogerse a las Prejubilaciones voluntarias aquellos empleados que tengan cumplidos a 31 de diciembre de 2020, 59 años o más.
- El requisito de edad se entenderá cumplido y la medida en cuestión se aplicará en función de la edad que ostentase el empleado el 31/12/2020, independientemente de la fecha exacta en que se produzca la desvinculación.
- Quedarán excluidas de aplicación de esta medida aquellas personas que se encuentren en situación de jubilación parcial.
- Contrato indefinido con alguna de las entidades firmantes de este Plan.

#### **2. Condiciones económicas:**

- a. Se constituye un salario de referencia bruto anual que estará formado por el importe bruto actual (valores a 31/10/2020) de los conceptos contenidos en el artículo 15.a) [Salario base]; b) 1 [Plus de antigüedad y Plus personal], 4.1 [Importe de vacaciones retribuidas], 4.2 [Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre] y 4.3 [Retribución variable] del V Convenio Colectivo Interempresas de Airbus (en relación con el punto 4.3 únicamente se considerará el 25% del bruto de la retribución variable, correspondiente al año 2019 y efectivamente abonado en 2020) y que servirá como referencia para establecer las cuantías económicas de las compensaciones.
- b. Empleados con 59 años cumplidos a 31/12/2020: Los empleados percibirán una compensación bruta igual al 80% de su salario de referencia bruto anual calculado según párrafo primero, por el periodo comprendido entre la fecha de

4



# AIRBUS

extinción de contrato de trabajo y hasta que el empleado cumpla 63 años. Esta compensación no será revalorizable.

- c. Empleados entre 60 y 62 años cumplidos a 31/12/2020 y que no cumplan las condiciones de acceso a la jubilación parcial: Los empleados percibirán una compensación bruta igual al 85% de su salario de referencia bruto anual calculado según párrafo primero, por el periodo comprendido entre la fecha de extinción de contrato de trabajo y hasta que el empleado cumpla 63 años. Esta compensación no será revalorizable.
- d. Excepcionalmente a los siguientes colectivos de empleados, aun cuando cumplan con los requisitos para acceder a la jubilación parcial se les ofrecerá, de manera alternativa a esta (indicando que ambas medidas son excluyentes entre sí), lo siguiente:
  - i. Empleados con 63 años cumplidos a 31/12/2020: Los empleados percibirán un importe bruto correspondiente a 6 meses de salario base, más una compensación especial por importe único de 15.000 euros brutos.
  - ii. Empleados con 64 años cumplidos a 31/12/2020: Los empleados percibirán un importe bruto correspondiente a 6 meses de salario base, más una compensación especial por importe único de 7.500 euros brutos.
  - iii. Empleados con 65 años o más cumplidos a 31/12/2020: Los empleados percibirán un importe bruto correspondiente a 6 meses de salario base.
  - iv. En estos tres supuestos excepcionales, la Prima de adhesión, referida en la Cláusula Primera d); se considera incluido en los importes indicados, independientemente del periodo de adscripción.

Para las cuantías indicadas en las letras b) y c) (empleados entre 59 y 62 años) se abonará con carácter mensual, en 12 pagos anuales, el importe prorrateado correspondiente.

- e. Asimismo para estos empleados (letras b y c), la Empresa sufragará el coste equivalente al Convenio Especial con la Seguridad Social –CESS - (estimado sobre el promedio de las bases de cotización anteriores al cese, con revalorizaciones anuales durante el período conforme al incremento de las bases mínimo y máximo), desde la fecha de extinción del contrato de trabajo y hasta la fecha en que el empleado cumpla 63 años.

La Dirección de las Empresas podrá externalizar en una compañía aseguradora de probada solvencia y prestigio las cuantías correspondientes al CESS, siendo esta aseguradora la encargada de gestionar los trámites correspondientes al CESS.

El proceso de gestión del CESS será informado de forma detallada en próximas comunicaciones realizadas por la Dirección de las Empresas y, en todo caso, antes de que produzca la desvinculación del empleado.

ATP-SAE

SIPA

# AIRBUS

- f. Adicionalmente, estos empleados (letras b y c) recibirán como compensación especial al término del periodo acordado y coincidiendo con el último pago mensual un importe único de 20.000 euros brutos.
- g. De todas las cuantías brutas indicadas en las letras anteriores, serán objeto de las retenciones y deducciones de impuestos que pudieran corresponder conforme a la legislación vigente.
3. **No competencia:** cuando respecto del empleado que solicite esta medida se considere que la Empresa o el grupo Airbus tiene un verdadero interés industrial y comercial en evitar su prestación de servicios para empresas competidoras con la actividad de Airbus, el acceso a la presente medida quedará supeditado al compromiso del empleado de no incurrir en competencia con la actividad de Airbus. A tal efecto se suscribirá el correspondiente acuerdo de no competencia post-contractual.
4. **Formalidades:** Los empleados que accedan a este sistema de Prejubilación suscribirán un acuerdo de extinción por mutuo acuerdo en donde se detallarán las anteriores condiciones. Anexo B.

## BAJAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS

Los trabajadores que cumplan con los requisitos previsto en el apartado 1 siguiente de las empresas firmantes de este acuerdo podrán acceder al sistema de Bajas voluntarias incentivadas, siempre y cuando se cumpla con los siguientes requisitos y en las siguientes condiciones:

### 1. Requisitos:

- No ser elegibles para el Plan de Prejubilaciones incentivadas.
- No podrán acceder a esta medida aquellas personas que se encuentren en situación de jubilación parcial o que cumplieran con los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial durante la implementación de este Plan de Desvinculaciones voluntarias (hasta el 31 de diciembre de 2020).
- Contrato indefinido con alguna de las entidades firmantes de este Plan (sin que exista una vinculación con contrato de relevo activa - relevista)

- JA
2. **Condiciones económicas:** La Empresa abonará al empleado una cuantía bruta igual a 45 días de salario por año trabajado hasta el tope de 3 anualidades o 300.000 euros brutos, operando la menor de las dos cuantías como límite. A la cuantía resultante del cálculo anterior, le serán de aplicación las deducciones y retenciones que correspondan conforme a la legislación vigente.

A efectos del cálculo de dicha compensación, así como la anualidad para el tope del importe, se atenderá al salario de referencia compuesto por los conceptos recogidos en el artículo 15.a) [Salario base]; b) 1 [Plus de antigüedad y Plus personal], 4.1 [Importe de

ATP-SAE

Banco

6

SIPA



# AIRBUS

vacaciones retribuidas], 4.2 [Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre] del V Convenio Colectivo Interempresas de Airbus.

Asimismo, a estos efectos, los años trabajados serán la suma de los periodos de prestación efectiva, prorrateándose por meses completos las fracciones de año. A efectos de facilitar su aplicación y cálculo, se tomará como referencia la fecha de antigüedad establecida para el cálculo del plus de antigüedad.

Dicha cuantía será abonada en dos pagos, uno equivalente al 50% de la misma y pagadero de forma inmediatamente posterior a que se proceda a la extinción por mutuo acuerdo de la relación laboral y otro del 50% restante pagadero en el mes de Junio de 2021.

No se aplicará revalorización o incremento alguno a las cuantías contenidas en el presente Acuerdo.

5. **No competencia:** cuando respecto del empleado que solicite esta medida se considere que la Empresa o el grupo Airbus tiene un verdadero interés industrial y comercial en evitar su prestación de servicios para empresas competidoras con la actividad de Airbus, el acceso a la presente medida quedará supeditado al compromiso del empleado de no incurrir en competencia con la actividad de Airbus. A tal efecto se suscribirá el correspondiente acuerdo de no competencia post-contractual.
3. **Formalidades:** Los empleados que accedan a este sistema de dimisión voluntaria incentivada suscribirán un acuerdo de extinción por mutuo acuerdo en donde se detallarán las anteriores condiciones. Anexo C.

## EXCEDENCIAS INCENTIVADAS

Los trabajadores de menor edad de las empresas firmantes de este acuerdo podrán acceder al sistema de Excedencias Incentivadas, siempre y cuando se cumplan con los siguientes requisitos y en las siguientes condiciones:

### 1. Requisitos:

- No ser elegibles para el Plan de Prejubilaciones incentivadas.
- Quedarán excluidos de aplicación de esta medida aquellas personas que se encuentren en situación de jubilación parcial o que cumplieran con los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial durante la implementación de este Plan de Desvinculaciones voluntarias.
- Contrato indefinido con alguna de las entidades firmantes de este Plan, (sin que exista una vinculación con contrato de relevo activa – relevista)

### 2. Duración: 5 años a contar desde la fecha de inicio de la suspensión de la relación laboral.

7

3. **Condiciones económicas:** La Empresa abonará al empleado 60.000 euros brutos. A dicha cuantía, le serán de aplicación las deducciones y retenciones que correspondan conforme a la legislación vigente.

Dicha cuantía será abonada en dos pagos, uno equivalente al 50% de la misma y pagadero de forma inmediatamente posterior a que se proceda a la suspensión de la relación laboral y otro del 50% restante pagadero en el mes de Junio de 2021.




No se aplicará revalorización o incremento alguno a las cuantías contenidas en el presente Acuerdo.

4. **Derecho preferente de retorno:** al término del periodo de excedencia incentivada (5 años), el empleado tendrá derecho preferente de retorno en la Empresa en puesto de igual o similar categoría profesional vacante en cualquier centro de trabajo de la Empresa y que le será/n ofrecido/s por la Dirección de la Empresa. Si existieran simultáneamente varios puestos vacantes de igual o similar categoría en distintos centros de trabajo, se le ofrecerá con carácter preferente, aquel localizado en el centro de trabajo más cercano a aquél en el que prestaba sus servicios con carácter previo al inicio de la excedencia incentivada. Este derecho de retorno preferente queda supeditada a la existencia de vacante alguna en los términos antes indicados. En caso de ser ofertada una vacante de igual o similar categoría profesional en cualquier centro de trabajo de la Empresa y dicha vacante fuera rechazada por el empleado, la relación laboral se entenderá extinguida sin compensación adicional alguna.

El Trabajador tendrá que notificar a la Empresa con, al menos, 3 meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia incentivada su intención de reingreso. En caso de no respetarse dicho plazo de notificación, el empleado perderá el derecho de retorno preferente y la relación laboral se extinguirá al término del periodo, sin compensación adicional alguna.

Si se hace efectivo el reingreso, el Trabajador deberá devolver el 40% de la cuantía bruta señalada en el apartado 3) anterior.

5. **No competencia:** durante la vigencia de la situación de excedencia incentivada, será incompatible la prestación de servicios para empresas del sector aeronáutico o que presten servicios para dicho sector. Si el trabajador contraviene este requisito deberá devolver las cuantías abonadas y no tendrá derecho al retorno preferente.
6. **Formalidades:** Los empleados que accedan a este sistema de excedencia voluntaria incentivada suscribirán un acuerdo de suspensión de la relación laboral por mutuo acuerdo en donde se detallarán las anteriores condiciones. Anexo D.

  
TERCERA.- REVISIÓN DE SALDOS  
 ATP-SAE 

  
SIPA



# AIRBUS

Desde la fecha de suscripción del acuerdo de terminación por mutuo acuerdo o suspensión de la relación laboral (según proceda) y hasta la fecha efectiva de desvinculación, manager y empleado revisarán los saldos pendientes de disfrute del empleado para que, de mutuo acuerdo, sean disfrutados previo a su desvinculación, mientras sea materialmente posible.

## CUARTA.- DIÁLOGO SOCIAL

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a, de un lado, favorecer el mayor número de extinciones de contrato a través del Plan de Desvinculaciones voluntarias aquí acordado, así como, de otro lado, a mantener un espíritu de diálogo social y priorizando la resolución pacífica y dialogada de cualquier controversia o incidencia que pudiera producirse.

## QUINTA.- CONJUNTO DEL ACUERDO

El presente documento es un todo en su conjunto. Sus acuerdos y condiciones deberán ser adoptados por las partes en su conjunto y sin excepción de extremo o punto alguno.

## SEXTA.- SEGUIMIENTO PLAN DE DESVINCULACIONES VOLUNTARIAS

El seguimiento del presente plan de desvinculaciones voluntarias se realizará en el seno de la Comisión de seguimiento del Plan de desvinculaciones que se constituirá al efecto, compuesta por la Dirección y los sindicatos firmantes del Acuerdo y se reunirá con la periodicidad que las partes firmantes estimen oportuna.

## SÉPTIMA.- OTROS ACUERDOS

Planes de formación:

A todos los empleados que se adhieran a alguna de las medidas voluntarias aquí descritas y sea aceptado por la Empresa correspondiente, se les ofrecerá, un Plan de Formación que podrá comprender alguna o varias de las siguientes acciones:

1. Proyecto de emprendimiento: asesoramiento sobre creación de nuevos negocios
2. Perfil profesional: recomendaciones sobre CV y como buscar trabajo

Fallecimiento:

Para el eventual caso de que el empleado adherido al Plan de Prejubilaciones Incentivadas aquí descritas y aceptado por la Empresa, falleciese antes de cumplir 63 años, las compensaciones brutas mensuales que el empleado fallecido hubiera percibido hasta la fecha en la que hubiese cumplido 63 años conforme a las Condiciones económicas del Plan de Prejubilaciones Incentivadas (párrafos b, c y f, que correspondieran), serán abonadas a los beneficiarios designados conforme a las citadas Condiciones.

  
ATP-SAE      CC00      SIPA

# AIRBUS

## OCTAVA.- PLAN INDUSTRIAL

La Dirección de las Empresas y la Representación legal de los Trabajadores firmantes del presente acuerdo se comprometen a, de manera inminente, debatir y discutir la Estrategia/Plan Industrial de Airbus en España, tomando como punto de partida el comunicado conjunto producido entre Airbus en España y el Gobierno de España.

A tal efecto con carácter inmediato, se convocarán reuniones focalizadas en cada división, siendo participe en dichas reuniones una representación de los firmantes del presente acuerdo.

## NOVENA.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las Partes se comprometen a retomar con carácter inmediato la negociación del VI Convenio Colectivo. A tales efectos, la Dirección de las Empresas propone establecer un calendario de reuniones que quedará definido antes de finales del mes de Octubre.

## DÉCIMA.- MANIFESTACIONES DE PARTE

### Manifestación de la Dirección de las Empresas:

La Dirección de las Empresas indica que, como ya hiciera en reuniones anteriores, existe un exceso de capacidad relevante en ambas divisiones y que, el presente Acuerdo, va en la dirección de solventar dicho problema mediante medidas no traumáticas y acordadas con la parte social. Asimismo, como la parte social conoce la Dirección de la Empresa ha comunicado su intención de poner en marcha otros procesos colectivos donde fuera necesario.

Sin perjuicio de lo anterior, y para el eventual caso de que el presente Plan de Desvinculaciones voluntarias no solventara totalmente el exceso de capacidad de Airbus Commercial y Airbus Defence and Space, la Dirección de las Empresas se verían obligada a la implementación de otros procesos colectivos que corrijan el excedente existente. Todo lo anterior se entiende dentro del contexto de pandemia actual que igualmente ha obligado a adoptar medidas de suspensión temporal de contratos de trabajo, medida a la que se continuará recurriendo cuando las circunstancias lo justifiquen.

La Dirección de la Empresa solicita a la parte social un clima de paz social y su colaboración durante el este proceso de desvinculaciones voluntarias así como en ulteriores procesos de reestructuración que puedan tener lugar.

### Manifestación de la Representación de los Trabajadores:

Por su parte, la Representación legal de los trabajadores manifiesta que, sin perjuicio de su conformidad con lo recogido en el presente acuerdo, considera oportuno retomar las negociaciones del VI Convenio Colectivo con el fin de que se acuerden condiciones que puedan ayudar a solventar la situación actual (reducciones de jornada, regulación del teletrabajo y medidas de conciliación), así como la negociaciones de otras posibles medidas sociales no traumáticas (por ejemplo, la posibilidad de convertir contratos indefinidos a tiempo parcial, año

ATPSAE

10

SIPA



# AIRBUS

sabático con devolución posterior, potenciar el Plan de Incapacidades, revisión del acceso a la jubilación ordinaria)

La Representación Legal de los Trabajadores manifiesta que considera imprescindible para el buen clima social y las negociaciones el cumplimiento íntegro por parte de la Dirección de elementos pendientes del V Convenio Colectivo (RSI, promociones, Plan de Empleo).

Las partes se comprometen a analizar y, en su caso, discutir estas propuestas en los foros adecuados.

Finalmente, en el presente acto se hace entrega de los Anexos A, B, C y D, pendientes de ser revisados en la Comisión de Seguimiento del Plan de Desvinculaciones Voluntarias

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes firman el presente documento, en el lugar y fecha indicados al comienzo.

---

La Representación Legal de los Trabajadores

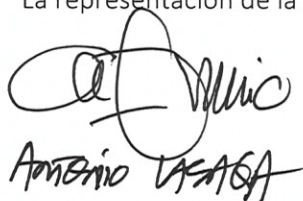
  
ATR-SAC

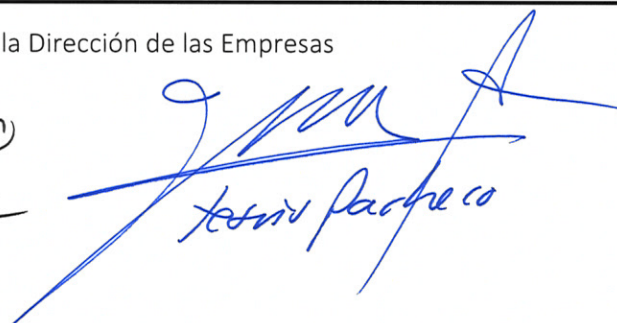
  
CCOO.

  
SIPA

---

La representación de la Dirección de las Empresas

  
Antonio LASAGA

  
Jesus Pacheco