

## **POLÍTICA SALARIAL**

### **PG-121C**

#### **OBJETO Y ALCANCE:**

Este procedimiento normativo regula la política salarial del personal afectado por el Convenio Colectivo Interempresas.

A collection of handwritten signatures in blue ink, representing various unions. The signatures are arranged in three rows. The first row contains three signatures, with the middle one labeled 'CCOO' and the right one 'ITP'. The second row contains three signatures, with the middle one labeled 'CCOO' and the right one 'UGT'. The third row contains three signatures, with the middle one labeled 'CCOO' and the right one 'SIPA'.

#### **Propietario:**

Com. Técnica de Seguimiento de Política Salarial

**Fecha: octubre 2017**

### Vº Bº / Endorsement

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

Date: ... Name: ... Function: ...	Date: ... Name: ... Function: ...
Date: ... Name: ... Function: ...	Date: ... Name: ... Function: ...
Date: ... Name: ... Function: ...	Date: ... Name: ... Function: ...
Date: ... Name: ... Function: ...	Date: ... Name: ... Function: ...
Date: ... Name: ... Function: ...	Date: ... Name: ... Function: ...
Date: ... Name: ... Function: ...	Date: ... Name: ... Function: ...
Date: ... Name: ... Function: ...	Date: ... Name: ... Function: ...
Date: ... Name: ... Function: ...	Date: ... Name: ... Function: ...

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

### Contenido

1. OBJETO.....	5
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
3. DESCRIPCIÓN Y OBJETIVOS .....	6
4. DEFINICIONES.....	6
5. ESTRUCTURA DE BANDAS.....	8
6. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.....	9
6.1. SALARIO BASE .....	9
6.2. RETRIBUCIÓN VARIABLE .....	10
7. PRESUPUESTOS PARA PROCESOS DE PROMOCIÓN .....	11
7.1. REVISIÓN SALARIAL INDIVIDUAL (RSI) .....	11
7.2. RESTO DE PROCESOS DE PROMOCIÓN.....	12
8. REVISIÓN SALARIAL ANUAL (RSA).....	12
8.1. INCREMENTO GENERAL .....	12
8.2. INCREMENTO INDIVIDUAL .....	12
9. PROCESO DE REVISIÓN SALARIAL INDIVIDUAL .....	13
9.1. FACTORES Y PONDERACIÓN .....	13
9.1.1 - Variable individual de los 2 últimos procesos.....	13
9.1.2 - Situación salarial .....	15
9.1.3 - Antigüedad para RSI .....	16
9.1.4 - Evaluación del manager .....	16
9.2. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE POBLACIÓN PARA ASIGNAR RSI.....	17
9.2.1 - Bandas VI, V.2 y V.1 (Técnicos y Mandos).....	17
9.2.2 - Banda VIII Nivel 5 .....	18
9.2.3 - Análisis por ausencia reiterada de promoción.....	19
9.3. INCREMENTOS APLICABLES PARA RSI .....	19
9.3.1 - Bandas V.1, V.2 y VI .....	19
9.3.2 - Banda VIII Nivel 5.....	20

10. PROCESO DE CAMBIOS DE NIVEL Y SUBNIVEL EN BANDA VIII .....	20
10.1. REQUERIMIENTOS PARA LA PROMOCIÓN.....	21
10.2. ESTABLECIMIENTO Y FIJACIÓN DE REQUERIMIENTOS FORMATIVOS .....	22
10.3. EVALUACIÓN DE REQUERIMIENTOS .....	22
11. PROCESO DE CAMBIOS DE BANDA .....	23
11.1. CAMBIO A OTRO PUESTO DE TRABAJO .....	23
11.1.1 - Cambio a bandas superiores .....	23
11.1.2 - Cambio a una banda inferior .....	24
11.2. CAMBIO SIGNIFICATIVO DEL CONTENIDO DEL PUESTO .....	24
12. EVOLUCIÓN DENTRO DE LA CARRERA TÉCNICA .....	25
13. RECORRIDO EN BANDA VI .....	26
14. RETRIBUCIÓN VARIABLE .....	28
14.1. CÁLCULO DEL PRESUPUESTO .....	28
14.2. ESTRUCTURA DE OBJETIVOS .....	28
14.2.1 – Parte individual .....	29
14.2.2 – Parte colectiva .....	31
14.3. PROCESO DE PAGO .....	32
15. PROCESOS APLICABLES A REPRESENTANTES SINDICALES .....	34
15.1. RETRIBUCIÓN VARIABLE .....	34
15.2. REVISIÓN SALARIAL INDIVIDUAL .....	34
15.3. CAMBIOS DE NIVEL Y SUBNIVEL EN BANDA VIII.....	34
16. INGRESOS EN POLÍTICA SALARIAL.....	35
16.1. INCORPORACIONES INTERNAS A LAS BANDAS VI, V.2 Y V.1.....	35
16.2. INCORPORACIONES EXTERNAS .....	36
16.3. ASIMILACIONES A GP5 O GP6 .....	36
17. OPERATIVA DE VALORACIÓN DE PUESTOS .....	37
18. PERSONAL DESPLAZADO/TRANSFERIDO .....	37
19. INFORMACIÓN AL PERSONAL AFECTADO .....	37
20. PARTICIPACIÓN SINDICAL .....	38
Registro de Revisiones.....	40

### 1. OBJETO

Regular la Política Salarial para el personal incluido en el Convenio Colectivo Interempresas.

### 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento normativo es aplicable a todos los empleados y empleadas que pertenezcan a los grupos profesionales definidos en el Convenio Colectivo Interempresas:

GP2: niveles 3 y 4.

GP3: nivel 5.

GP4: técnicos y mandos sin titulación universitaria.

GP5: técnicos y mandos con titulación media o grado.

GP6: técnicos y mandos con titulación superior o máster habilitante.

Estos grupos profesionales se engloban en las distintas bandas descritas en el apartado 5 «Estructura de Bandas».

Al personal perteneciente a estos grupos profesionales y que, procedente de las compañías firmantes, esté desplazado en otras Compañías, le será aplicable esta norma en los términos que se describen en el apartado 18 «Personal Desplazado/Transferido».

También se encuentra recogido en este procedimiento el tratamiento de incorporación interna y externa del personal que vaya a pertenecer a estos colectivos.

### 3. DESCRIPCIÓN Y OBJETIVOS

Se considera que la valoración de puestos de trabajo de técnicos y mandos basada en criterios de responsabilidad es un mecanismo adecuado que permite la homogenización de la política salarial. Dicha valoración de puestos ha de ser el elemento clave de la presente política, ya que es el generalmente aceptado en todas las empresas del grupo. Con el mismo fin se han definido distintos itinerarios profesionales para el personal perteneciente a la banda VIII.

Los objetivos que persigue esta política salarial son:

- Incrementar la motivación y fomentar la retención del talento.
- Racionalizar el sistema retributivo, basándolo en criterios de valoración de puestos e itinerarios profesionales con criterios diferenciadores claros.
- Dar respuesta adecuada a la carrera técnica.
- Alinear nuestra política salarial con el resto del grupo AIRBUS.
- Consolidar conceptos como el cumplimiento de objetivos, utilizados en políticas salariales de nuestro entorno.

### 4. DEFINICIONES

**VALORACIÓN DE PUESTO.** Medida de la importancia de la contribución de cada puesto de trabajo a los objetivos globales de la compañía.

**PUESTO TIPO.** En cualquier organización hay, al menos, tantos puestos de trabajo como personas empleadas. La gran mayoría se puede agrupar basándose en semejanzas de funciones y responsabilidades. Los puestos definidos como «tipo» reflejan lo que tienen en común varios puestos de trabajo concretos, ocupados por individuos distintos, pero que tienen similar complejidad en funciones y responsabilidades. Estos puestos tipo están recogidos en familias dentro del Catálogo de puestos tipo e itinerarios profesionales. Cada puesto tipo puede ocupar una o varias bandas.

**ITINERARIO PROFESIONAL.** Para las profesiones existentes en Banda VIII, tanto de taller como de áreas soporte, itinerario profesional es cada una de las trayectorias que recorre el personal, basadas en las competencias y formación necesarias para cada profesión.

BANDAS DE PUESTO. Son las cuatro agrupaciones de puestos de trabajo incluidos en la Política Salarial, en función de su valoración. De acuerdo a su responsabilidad de mayor a menor, estas bandas son:

- La Banda V.1 incluye puestos tipo como «Expert» en carrera técnica, o «Responsable de Área» en la familia de Producción del Catálogo de Puestos.
- La Banda V.2 incluye puestos tipo como «Ingeniero/a Senior» en carrera técnica, o «Responsable de Sección» en la familia de Producción.
- La Banda VI incluye puestos tipo como «Técnicos/as sin titulación» en carrera técnica o «Mandos» en la familias de Producción, Calidad...
- La Banda VIII comprende todos los puestos de los grupos profesionales GP2 y GP3.

Los puestos que han obtenido una valoración superior a los incluidos en Banda V.1 se encuadran en la Banda IV o superiores y quedan fuera de la presente política salarial.

NIVELES Y SUBNIVELES. Son las distintas subdivisiones existentes dentro de la Banda VIII. El nivel inferior de dicha banda es el 3 y el superior el 5.

TÉCNICOS Y MANDOS. Aquellas personas encuadradas dentro de los grupos profesionales GP4, GP5 y GP6 establecidos en el Convenio Colectivo Interempresas.

PUESTOS TÉCNICOS Y PUESTOS DE GESTIÓN. Por las características de la actividad de la compañía, existen dos tipos de trayectorias profesionales en Técnicos y Mandos:

- Carrera TÉCNICA: basada en el desarrollo continuo y progresivo de los conocimientos, habilidades y capacidades técnicas.
- Carrera de GESTIÓN: basada en el desarrollo de capacidades de coordinación, integración y funcionamiento de recursos o equipos de personas.

También existen puestos que tienen componentes tanto técnicos como de gestión y que deben ser tratados en consonancia con su doble vertiente.

PUESTO SINGULAR. Aquellos puestos concretos que no pueden ser asignados a un puesto tipo del Catálogo de puestos tipo e itinerarios profesionales.

RANGO SALARIAL. Cada banda, y cada nivel y subnivel dentro de Banda VIII, tienen asociadas una retribución mínima y una máxima. La diferencia entre ese máximo y ese mínimo se denomina Rango Salarial. Nadie podrá percibir un salario inferior al mínimo establecido para su banda o nivel/subnivel, salvo las excepciones que figuran en este procedimiento normativo («Transiciones» según apartado 11.1.1).

### 5. ESTRUCTURA DE BANDAS

Se definen cuatro bandas para agrupar los puestos de trabajo incluidos en esta política salarial, en función de su valoración: bandas VIII, VI, V.2 y V.1.

El personal de los grupos profesionales GP2 y GP3 estará encuadrado en Banda VIII. Las personas encuadradas en los grupos GP4, GP5 o GP6 (Técnicos y Mandos) podrán formar parte de cada una de las bandas VI, V.2 y V.1, que no tienen niveles asociados.

Dentro de la Banda VIII existen tres niveles de puesto, siendo el inferior el nivel 3 y el superior el nivel 5. A su vez, los niveles 3 y 4 están divididos en los siguientes subniveles, del inferior al superior: 3A, 3B (para el nivel 3), 4A, 4B, 4C y 4D (para el nivel 4).

Tal y como establece la Disposición Adicional 3ª del V Convenio Colectivo Interempresas, la Comisión Técnica de Seguimiento de Política Salarial analizará el recorrido en Nivel 5 de aquellos colectivos que en base al nivel de competencias requerido en el puesto no se adapten a la estructura de itinerarios profesionales actual. Uno de los factores a analizar será el uso de licencias. Asimismo se analizarán otras titulaciones que puedan ser sujeto de este análisis, no descartando que algún caso pueda encuadrarse en las bandas de Técnicos y Mandos.

La banda a la que corresponde cada puesto de Técnicos y Mandos se determina por la valoración del mismo. Para facilitar este proceso, se ha revisado el **Catálogo de Puestos Tipo** agrupados en familias de puestos, que simplifican el proceso de valoración, determinan fácilmente la banda correspondiente y aseguran la coherencia del sistema. Tal y como recoge el Catálogo, un puesto tipo puede ocupar una o varias bandas, o parte de una banda, lo que determina sus salarios mínimo y máximo.

En caso de puestos no asociables a ninguno de los Puestos Tipo definidos, el área de Valoración de Puestos realizará una valoración individualizada del puesto concreto, aportando información a la Comisión de Catálogo de Puestos.

El Catálogo de Puestos deberá recoger también los itinerarios profesionales definidos para las profesiones existentes en Banda VIII, tanto de taller como de áreas soporte.



BANDA	Banda VIII	Banda VI	Banda V.2	Banda V.1
GRUPO PROFESIONAL	GP2 – GP3	GP6 – GP5 – GP4 (Técnicos y Mandos)		



BANDA VIII						
NIVEL 3		NIVEL 4				NIVEL 5
3A	3B	4A	4B	4C	4D	(*)
GP2						GP3

(\*) Pendiente analizar recorrido en Nivel 5.

## 6. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Existen dos conceptos retributivos dentro de esta política salarial: el salario base y la retribución variable.

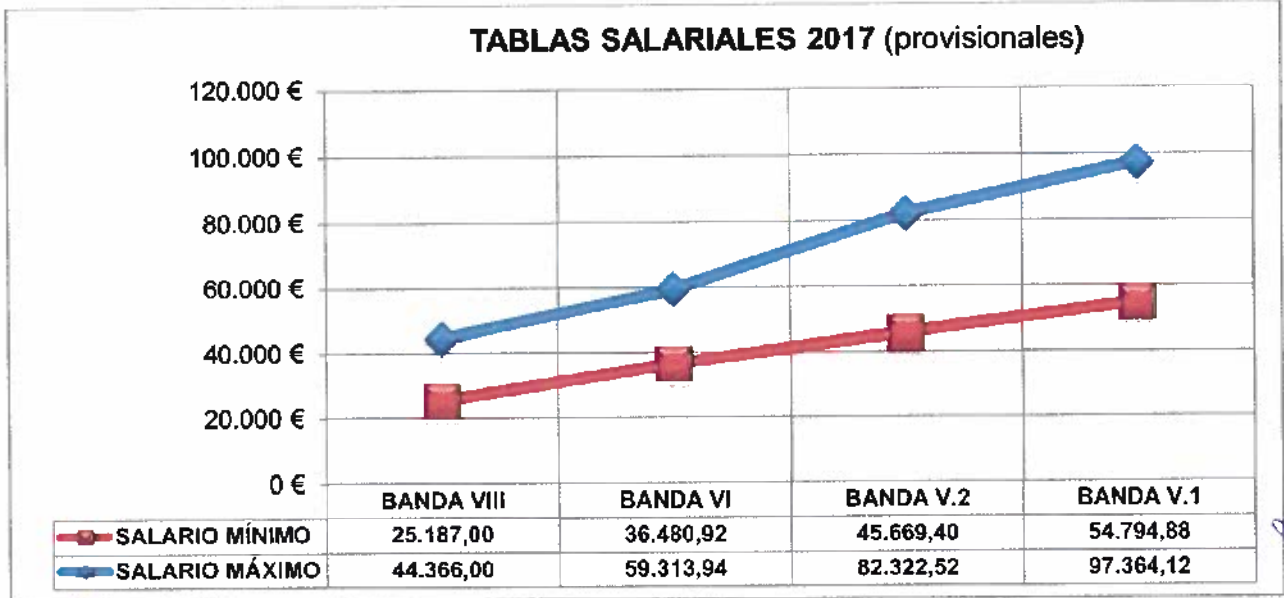
### 6.1. SALARIO BASE

El salario base será el definido en las tablas salariales del Convenio Colectivo vigente.

Las tablas salariales tendrán la siguiente estructura: cada banda, nivel y subnivel tendrá asociado un salario base mínimo, que es la retribución mínima para quienes están encuadrados en ellos, y un salario base máximo de referencia.

Según el siguiente ejemplo para salarios mínimos y máximos de bandas:

### TABLAS SALARIALES 2017 (provisionales)



El salario base es considerado como una retribución CONSOLIDADA.

## 6.2. RETRIBUCIÓN VARIABLE

La retribución variable está claramente asociada a la banda de puestos de pertenencia del empleado/a. Esta relación será fundamental para determinar el porcentaje a aplicar sobre el salario base en cada una de las bandas: 12%, 10%, 8% o 6%, tal y como se define más adelante.

Estará basada fundamentalmente en consecución de OBJETIVOS.

La retribución variable es considerada como retribución NO CONSOLIDADA.

No se genera retribución variable durante los 6 meses en los que se percibe el salario de acceso a la profesión.

### 7. PRESUPUESTOS PARA PROCESOS DE PROMOCIÓN

Será responsabilidad de la Comisión Técnica de Seguimiento de Política Salarial que la distribución de presupuestos y los resultados finales sean racionales y equilibrados, teniendo un análisis previo al comienzo de los procesos.

Se entiende por proceso de promoción los cambios de nivel y subnivel en Banda VIII, cambios de banda, recorrido en banda VI, evolución en carrera técnica y revisión salarial individual.

#### 7.1. REVISIÓN SALARIAL INDIVIDUAL (RSI)

Del resultado anual de la evolución de la productividad se deducirán las revisiones salariales del año siguiente, tanto general como individuales, con los siguientes parámetros:

- Hasta un 2% de productividad:
  - Incremento General: 1%.
  - Revisión Salarial Individual: 0,6% sobre salario base devengado en el año anterior.
- 6% de productividad:
  - Incremento General: 2%.
  - Revisión Salarial Individual: 1% sobre salario base devengado en el año anterior.

Manteniéndose una distribución lineal entre cada uno de los tramos.

El presupuesto de Revisión Salarial Individual será distribuido con la misma proporcionalidad que en las anteriores política salarial de Técnicos y Mandos y política salarial GP1-GP3. Para ello, se destinará a RSI en Nivel 5 el importe obtenido de multiplicar la cantidad por persona (según apartado 9.3.2) por el número de personas con RSI en Nivel 5. El resto del presupuesto se destinará a la RSI de Técnicos y Mandos, respetando una distribución en las bandas VI, V.2 y V.1 equivalente a la anteriormente vigente.

### 7.2. RESTO DE PROCESOS DE PROMOCIÓN

Se dedicará el presupuesto necesario para los cambios de bandas salariales, carrera técnica, recorrido en Banda VI y cambios de nivel y subnivel en Banda VIII.

### 8. REVISIÓN SALARIAL ANUAL (RSA)

Durante el primer semestre de cada año se realizará el proceso de revisión de los salarios basado en la suma de 2 tipos de incrementos:

#### 8.1. INCREMENTO GENERAL

Incremento sobre el salario que se produce por el Incremento General acordado por el Convenio Colectivo en vigor. Aplica a todas las bandas a las que se refiere esta norma (V.1, V.2, VI y VIII) con retroactividad desde el 1 de enero, y suele hacerse efectivo en la nómina del mes de febrero.

#### 8.2. INCREMENTO INDIVIDUAL

Revisión Salarial Individual (RSI): incremento que se produce sobre el salario, basado en la evaluación de los factores y ponderación aplicables a esta RSI, dentro del primer semestre del año, con retroactividad desde el 1 de enero y preferentemente en la nómina del mes de abril.

Aplica a Técnicos y Mandos (bandas V.1, V.2 y VI) y al Nivel 5 de la Banda VIII.

No aplica a los niveles 3 y 4 de la Banda VIII ni al personal con jubilación parcial de cualquier banda.

### 9. PROCESO DE REVISIÓN SALARIAL INDIVIDUAL

La RSI para las bandas VIII (solo Nivel 5), VI, V.2 y V.1 se basa en un sistema de puntos.

#### 9.1. FACTORES Y PONDERACIÓN

Hay cuatro factores que tienen el siguiente peso:

FACTORES	MÁXIMO DE PUNTOS	PORCENTAJE
VARIABLE INDIVIDUAL	5	35,7%
SITUACIÓN SALARIAL	4	28,5%
ANTIGÜEDAD PARA RSI	3	21,5%
EVALUACIÓN DEL MANAGER	2	14,3%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Para Técnicos y Mandos podrá obtenerse un punto adicional si se cumplen los requisitos establecidos en el apartado 9.2.1: «Criterios de selección de población para asignación de RSI – Bandas VI, V.2 y V.1».

#### 9.1.1 - Variable individual de los 2 últimos procesos

Por este concepto se pueden obtener entre 0 y 5 puntos.

Basado en la media de los resultados de los objetivos individuales de los dos últimos procesos de retribución variable realizados. Para aquellas personas de las que no se tengan datos de los dos últimos procesos se tendrá en cuenta la valoración que se realice sobre el proceso anterior. Para el personal de nuevo ingreso que aún no ha realizado ningún proceso de retribución variable se aplicará la puntuación media (3 puntos).

Las tablas de medición (sobre 5 puntos) son las siguientes, según la banda:

### Bandas VI, V.2 y V.1 (Técnicos y Mandos)

Se utiliza la media de los objetivos individuales calibrados obtenidos en los dos últimos procesos de retribución variable:

BANDAS VI, V.2 y V.1 (Técnicos y Mandos)	
MENOR QUE 75%	0 puntos
DESDE 75% Y MENOR QUE 95%	1 punto
DESDE 95% Y MENOR QUE 105%	2 puntos
DESDE 105% Y MENOR QUE 115%	3 puntos
DESDE 115% Y MENOR QUE 130%	4 puntos
MAYOR O IGUAL A 130%	5 puntos

### Banda VIII (GP3 Nivel 5)

Se utiliza la media del valor de los dos últimos procesos del objetivo estrictamente individual:

BANDA VIII (GP3 Nivel 5)		AÑO N		
		80%	100%	120%
AÑO N-1	80%	1	2	3
	100%	2	3	4
	120%	3	4	5

### 9.1.2 - Situación salarial

Por este concepto se pueden obtener entre 1 y 4 puntos.

Se medirá sobre 4 puntos en función de la situación salarial del personal promocionable, de acuerdo a la siguiente tabla según la distribución de los cuartiles<sup>1</sup>:

SITUACIÓN	
POR ENCIMA DEL TERCER CUARTIL HASTA EL VALOR MÁXIMO	1 punto
DESDE LA MEDIANA DEL CONJUNTO DE VALORES HASTA EL TERCER CUARTIL –INCLUSIVE-	2 puntos
DESDE EL PRIMER CUARTIL HASTA LA MEDIANA DEL CONJUNTO DE VALORES –INCLUSIVE-	3 puntos
ENTRE EL VALOR MÍNIMO Y EL PRIMER CUARTIL - INCLUSIVE-	4 puntos

La distribución de los cuartiles se hará sobre los siguientes conjuntos de datos:

- Para Técnicos y Mandos: los salarios individuales reales de las personas encuadradas en un mismo puesto tipo a 31/12 del año anterior. Para los puestos partidos en dos o más bandas se realizan los cuartiles sobre la partición del puesto tipo que ocupa una banda o parte de ella.  
Para los puestos singulares se tendrán en cuenta los salarios del personal encuadrado en la misma banda.
- Para Nivel 5: los salarios individuales reales de las personas promocionables (excluidas por tanto las que percibieron RSI en el proceso anterior).

Los cálculos de los cuartiles garantizan que los datos salariales iguales del mismo puesto tipo estén comprendidos en el mismo cuartil y, por ello, tengan el mismo número de puntos.

<sup>1</sup> Los cuartiles son medidas de posición que dividen una distribución ordenada de datos en cuatro partes porcentuales iguales.

### 9.1.3 - Antigüedad para RSI

Por este concepto se pueden obtener entre 0 y 3 puntos.

El criterio de medición sobre 3 puntos acumulables a razón de 0,12 puntos por año es el siguiente:

**Bandas VI, V.2 y V.1:** desde la primera vez que acceden a un grupo profesional de Técnicos y Mandos. Para nuevas contrataciones realizadas como Técnicos y Mandos se considera la fecha de acceso a la compañía.

**Nivel 5:** desde el ingreso en nivel 5. Para el personal GP3 existente antes de la implantación de esta política salarial se considera la antigüedad desde la fecha en la que se les encuadró como GP3 (1/1/1998 o 1/1/1999).

**Incorporación de la antigua Eurocopter al Convenio Interempresas:**

Para el personal que pertenecía a la antigua Eurocopter en el momento de su encuadramiento como consecuencia de la incorporación al Convenio de grupo, se tomarán las siguientes fechas a efectos de antigüedad para RSI (o su fecha de ingreso en la compañía si es posterior):

- 1/1/2006 para las bandas VI, V.2 y V.1
- 1/1/2014 para Banda VIII Nivel 5.

### 9.1.4 - Evaluación del manager

Por este concepto se pueden obtener entre 0 y 2 puntos.

En este factor se evalúan los siguientes criterios:

**Autonomía:** capacidad de realizar tareas en situaciones complejas y capacidad de liderar cambios o reingenierías a nivel de área organizativa/compañía.

**Transferencia de conocimientos:** capacidad para desarrollar contenidos y métodos y su posterior difusión de conocimientos.

**Desarrollo profesional/formación:** reconocimiento de esfuerzos de aprendizaje.

**Mejora continua:** análisis anual de las evidencias de incremento significativo de conocimientos.

Los puntos obtenidos en este factor serán revisables anualmente. No serán acumulables.



Para los casos de reciclaje o movilidad, la persona encargada de evaluar este criterio deberá consultar previamente al mando o responsable de origen.

Para garantizar que todos los empleados son efectivamente evaluados, la puntuación por defecto en la herramienta informática será un 1, asignándose posteriormente la puntuación que corresponda.

### 9.2. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE POBLACIÓN PARA ASIGNAR RSI

#### 9.2.1 - Bandas VI, V.2 y V.1 (Técnicos y Mandos)

Una vez obtenida la suma individualizada de todos los factores, y a nivel de función, se tomará el 45% de la población que haya alcanzado los mejores resultados (TOP 45). De las personas incluidas dentro de ese TOP 45, y atendiendo a los presupuestos destinados a dichas funciones, se seleccionará a quienes habría que asignarles la RSI.

Se entiende como función:

- Personas con un responsable común para su valoración que, salvo excepciones justificadas, deberá ser el o la responsable de nivel N+2.
- La función deberá contar con un número suficiente de personas para que no se produzcan distorsiones.

Se garantizará RSI a aquellas personas que cumplan cualquiera de los dos siguientes supuestos:

- Que en tres procesos consecutivos hayan estado incluidos en el TOP 45 y no se les haya asignado ninguna promoción durante ninguno de esos 3 procesos.
- Que en un período de 5 procesos consecutivos hayan estado incluidos durante al menos 3 procesos alternos en el TOP 45 y no hayan obtenido ninguna promoción durante esos 5 procesos.

Entendiendo por promoción la RSI, cambio de banda, recorrido en banda VI o evolución de la carrera técnica.

Cada trabajador o trabajadora tendrá información de los 5 procesos anteriores, con el fin de conocer si le son de aplicación alguno de estos dos supuestos.

Se asignará un punto adicional no acumulable para el proceso del año siguiente a aquellas personas que hayan obtenido al menos 100% en el resultado final de objetivos individuales y que no hayan obtenido ni RSI ni cambio de banda ni incremento salarial por carrera técnica o recorrido en banda VI.

La Comisión Técnica de Seguimiento recibirá información y justificación en relación a las distintas casuísticas en las que no se haya asignado RSI pese a estar dentro del TOP 45, al objeto de analizar las circunstancias y establecer medidas de corrección si procede. Esta información se recibirá conjuntamente con el resto.

### 9.2.2 – Banda VIII Nivel 5

Una vez obtenida la suma individualizada de todos los factores, y a nivel del panel de Nivel 3 en cada planta, o panel de Nivel 4 o departamento, se asignará RSI al 45% de la población con mayor puntuación (TOP 45). En el caso de que coincida en puntuación más del 45% de la población se establecerá el siguiente orden de prelación: 1º variable individual, 2º situación salarial y 3º antigüedad.

El colectivo que formará parte del proceso será el que a 31 de diciembre del ejercicio anterior estuviera encuadrado en el Nivel 5. Todas aquellas personas que perciban RSI en un proceso anual no podrán percibirla en el proceso siguiente.

Para compensar algunas inconsistencias que se pudiesen producir en la distribución de presupuestos como consecuencia de que algunas de las poblaciones evaluables pueden ser poco numerosas y, por lo tanto, podrían quedar afectadas por un desequilibrio en la proporción de personas con posibilidad de asignación de promoción respecto de poblaciones más numerosas, se podrá asumir la desviación presupuestaria que se derive de la corrección de dichas inconsistencias.

### 9.2.3 - Análisis por ausencia reiterada de promoción

La Comisión Técnica de Seguimiento de Política Salarial analizará la situación del personal que lleve 5 procesos sin promocionar (mediante cambio de nivel o subnivel, cambio de banda, recorrido en banda VI, evolución de carrera técnica o RSI). Para ello deberá indicarse el motivo de la ausencia de promoción según los supuestos tipificados que se acuerden. Se habilitará un aviso en la herramienta informática para que el o la responsable tenga conocimiento de aquel personal a su cargo que lleva 4 procesos sin percibir promoción.

### 9.3. INCREMENTOS APLICABLES PARA RSI

Cuando en el mismo proceso anual coincidan RSI y otra promoción sobre la misma persona, se ejecutará en primer lugar la RSI.

#### 9.3.1 - Bandas V.1, V.2 y VI

A quien perciba RSI se le aplicará un incremento salarial sobre su salario base del año anterior al del proceso en curso.

Para el personal encuadrado en las bandas VI y V.2 el incremento salarial será uno de estos tres valores: 2,5% - 3% - 3,5%.

Para el personal encuadrado en la banda V.1 el porcentaje de incremento salarial estará comprendido en el intervalo cerrado 2% - 3,5%.

La media de los incrementos salariales individuales percibidos por las personas de cada banda deberá ser de aproximadamente un 3% para cada banda de Técnicos y Mandos.

### 9.3.2 – Banda VIII Nivel 5

Se aumentará el salario base del año anterior de la persona que perciba RSI en la cantidad resultante de la siguiente fórmula:

$$\text{Incremento por RSI Nivel 5} = \text{valor del año anterior} \times \text{IGC} \times \text{P}/0,8$$

Valor del año anterior: importe percibido por quienes tuvieron RSI en Nivel 5 el año anterior. Por ejemplo, 536€ en 2016.

IGC: Incremento General de Convenio definitivo aplicado el año anterior.

P: tanto por ciento de presupuesto para RSI obtenido para el año en curso en función de las mejoras de productividad según apartado 7.1 sobre Presupuestos para RSI.

Por ejemplo P= 0,8 para una mejora de productividad del 4%.

Así, en el proceso de 2017 el incremento salarial por RSI en Nivel 5 será:

$$\text{Incremento por RSI Nivel 5 en 2017} = 536\text{€} \times 1,0212 \times 0,79/0,8 = 541\text{€}$$

## 10. PROCESO DE CAMBIOS DE NIVEL Y SUBNIVEL EN BANDA VIII

La Banda VIII está organizada con la estructura de niveles y subniveles descrita en el apartado 5 de esta PG, comenzando en el nivel 3A. Los posibles itinerarios para todas las profesiones existentes estarán establecidos en el Catálogo de Puestos, definiéndose su estructura en base a las competencias y formación necesarias para cada uno de ellos.

La evolución en el itinerario profesional llevará asociada una promoción salarial, pasando a percibir el importe mínimo definido en las tablas salariales para el nivel o subnivel que corresponda.

Con carácter general, todos los empleados y empleadas que estaban encuadrados en el grupo profesional GP3 antes de la entrada en vigor del IV Convenio Interempresas quedan encuadrados en Nivel 5, salvo las excepciones analizadas.

### 10.1. REQUERIMIENTOS PARA LA PROMOCIÓN

Para promocionar dentro de un nivel (cambio de subnivel) o de un nivel a otro (cambio de nivel) será necesario lo siguiente:


- Un periodo mínimo de un año en el subnivel de partida.
- Asistir a la formación propuesta para el desarrollo del empleado/a durante el periodo de referencia, salvo causa justificada.

Se analizarán por las Comisiones de Centro de Política Salarial aquellos casos en los que se den desviaciones objetivas individuales con respecto a los requerimientos del itinerario profesional y las competencias necesarias para el puesto, tomando como punto de referencia aquellos casos en los que la evaluación del objetivo estrictamente individual se sitúe en un 80%.

En caso necesario, la Comisión de Centro fijará conjuntamente un posible plan de acción individual para canalizar la solución más adecuada. Si en las Comisiones de Centro no se llegara a un acuerdo, los casos serán trasladados a la Comisión Técnica de Seguimiento de Política Salarial.


Para los cambios de nivel será necesario tener el grado de competencias/cualificaciones requerido en cada uno de ellos. En cualquier caso, se considerará fundamentada la consecución de las competencias necesarias cuando el empleado haya alcanzado una media de 110% en los objetivos estrictamente individuales durante todos los años de estancia en el nivel de referencia.

La persona afectada deberá ser informada por escrito en caso de resultar no apta para el cambio de subnivel o nivel por no cumplir los requerimientos para la promoción definidos en este apartado.




Se definirá un formato a emplear en aquellos casos en que se detecte una desviación objetiva individual con respecto a los requerimientos del itinerario individual y las competencias necesarias para el puesto, con objeto de trabajar en el seguimiento y evolución de cada caso en particular.


### 10.2. ESTABLECIMIENTO Y FIJACIÓN DE REQUERIMIENTOS FORMATIVOS



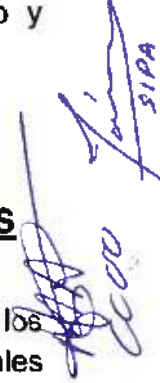
Como mínimo durante el proceso de la revisión de mitad de año se analizarán los requerimientos formativos para cada persona en función de las necesidades individuales que cada una tenga en sus respectivos itinerarios profesionales, que se concretarán en la entrevista anual.




### 10.3. EVALUACIÓN DE REQUERIMIENTOS




La evaluación de los requerimientos necesarios para cambios de subnivel/nivel se producirá con tiempo suficiente para que la aplicación de los cambios se ejecute en tres momentos diferentes a lo largo del año, en los meses de abril, julio y noviembre (tres hitos anuales).



El cambio de nivel/subnivel, con su correspondiente incremento salarial, tendrá como fecha de aplicación la correspondiente al año de estancia en el subnivel/nivel.



La no aptitud en el periodo de evaluación por no cumplirse los requerimientos citados en el apartado 10.1 implicará que la persona afectada vuelva a ser evaluada dejando pasar uno de los tres hitos anuales, con objeto de evidenciar los resultados del plan de acción acordado por las partes. Si en esta segunda evaluación el operario/a resultase apto, se procederá a hacer efectivo el cambio de nivel o subnivel a partir del hito en el que se produce el resultado positivo. En caso negativo deberá reforzarse el plan de acción en los términos detallados.



### 11. PROCESO DE CAMBIOS DE BANDA

El cambio de banda asignado a una persona vendrá determinado por la valoración del puesto que esté ocupando.

Los cambios de banda se producirán una vez a lo largo del año, coincidiendo con el proceso de RSI, aplicándose con retroactividad desde el 1 de enero del año en curso.

Las ocupaciones de puesto con carácter temporal no se consideran «cambio a otro puesto» o «cambio significativo del contenido de puesto». Dicho carácter temporal no puede sobrepasar un año.

Los cambios de banda se producirán cuando ocurra una de estas circunstancias:

#### 11.1. CAMBIO A OTRO PUESTO DE TRABAJO

##### 11.1.1 - Cambio a bandas superiores

- a) Si la persona tiene un **salario base comprendido dentro del mínimo y máximo** de la nueva banda, se incrementará dicho salario en las siguientes cantidades:

**1000€** para cambios a puestos de Banda VI

**1400€** para cambios a puestos de Banda V.2

**1900€** para cambios a puestos de Banda V.1


Si la aplicación de estas cantidades supone sobrepasar el máximo de la banda, solo se aplicará hasta el salario máximo de dicha banda.

- b) Si la persona tiene un **salario base inferior al mínimo** de la banda, automáticamente se actualizará su salario a dicho mínimo, salvo en transiciones.


En todos los casos, este incremento será, al menos, el correspondiente a las cantidades del punto anterior.

- c) Si el cambio de puesto supone que la persona sigue teniendo un **salario base por encima del salario máximo** de la banda del puesto, no supondrá ningún incremento económico.


### TRANSICIONES:




Si el incremento del salario base derivado del cambio de puesto es superior a 3000€ se podrá trazar un plan individualizado para alcanzar en más de un proceso anual el salario mínimo de la banda ocupada. En el primer proceso se aumentará el salario base en al menos las cantidades indicadas en el punto a) de este apartado «Cambio a bandas superiores».



Si el incremento está comprendido entre 3000€ y 6000€ podrá ejecutarse en un máximo de tres procesos anuales. En el segundo proceso se aumentará el salario anual al menos en la mitad del recorrido restante, o en las cantidades recogidas en el apartado a) si fueran superiores.




Si el incremento es superior a 6000€ podrá ejecutarse en un máximo de cuatro procesos anuales. En el segundo proceso se aumentará el salario anual al menos en un tercio del recorrido restante, o en las cantidades recogidas en el apartado a) si fueran superiores. En el tercer proceso se procederá de igual manera con la mitad del recorrido restante.



El plan individualizado de incremento salarial deberá notificarse por escrito a la persona afectada al comienzo de la Transición, así como a la Comisión Técnica de Seguimiento.

### **11.1.2 - Cambio a una banda inferior**



No genera ningún tipo de complemento y la Dirección determinará caso por caso las consecuencias de este tipo de cambios. La Comisión Técnica de Seguimiento será informada de esta casuística.

### **11.2. CAMBIO SIGNIFICATIVO DEL CONTENIDO DEL PUESTO**

Pueden darse dos circunstancias:

- Que sean debidos a reorganizaciones con una fecha clara de inicio, en cuyo caso se procederá como en el apartado anterior (cambio a otro puesto de trabajo).
- Que sean debidos a un incremento/disminución gradual de contenido, en cuyo caso se analizará en paralelo con el proceso de revisión salarial anual.



### 12. EVOLUCIÓN DENTRO DE LA CARRERA TÉCNICA

La carrera técnica es una progresión de puestos tipo, definidos en el Catálogo, que cubren el crecimiento en funciones, conocimientos y responsabilidad de los puestos técnicos. Son 6 puestos tipo para el personal titulado y dos para el no titulado:

BANDA	PUESTO TIPO PERSONAL TITULADO	PUESTO TIPO PERSONAL NO TITULADO
BANDA VI	Junior	Técnico
BANDA V.2	Semisenior	Técnico avanzado
	Senior 2	
	Senior 1	
BANDA V.1	Expert 2	
	Expert 1	

Para los puestos de Técnicos que no ocupen puestos de gestión, se ha definido una carrera profesional técnica. Este esquema de carrera técnica afecta a las familias de Ingeniería, Manufacturing Engineering y Customer Services, y se desarrolla con más detalle en el Catálogo de Puestos.

En prácticamente todas las familias de puestos existen puestos técnicos, aunque generalmente solo en las áreas citadas pueden existir los puestos más altos de la carrera técnica: Ingeniero/a Senior, Expert (banda V.1) o Senior Expert (fuera de esta Política Salarial).

Para evaluar la progresión dentro de la carrera técnica, las direcciones propondrán los cambios de puesto tipo que sean justificados para su aprobación por el área de Valoración de Puestos. Este proceso de evaluación se realizará una vez al año, en paralelo al proceso de Revisión Salarial Anual.

En Banda VI, la evolución en carrera técnica se desarrollará como se refleja en el apartado 13 «Recorrido en banda VI».

En Banda V.2 la evolución en carrera técnica supondrá un incremento sobre el salario base anual aplicando lo siguiente:

- En el salto de Semisenior a Senior 2, un salario equivalente al mínimo de la Banda V.2 más un 6%.
- En el salto de Senior 2 a Senior 1, un salario equivalente al mínimo de la Banda V.2 más un 12%.
- En ambos casos se garantizará al menos un incremento de **1200€**.

En Banda V.1 la evolución en carrera técnica supondrá un incremento sobre el salario base anual aplicando lo siguiente:

- En el salto de Expert 2 a Expert 1, un salario equivalente al mínimo de la Banda V.1 más un 6%.
- Se garantizará al menos un incremento de **1800€**.

A los cambios de banda por evolución en carrera técnica se les dará el mismo tratamiento económico descrito en el apartado 11.1.1 «Cambio a bandas superiores».

### 13. RECORRIDO EN BANDA VI

El encuadramiento debe ser coherente con la orientación definida en este apartado, tanto para el personal encuadrado en carrera técnica como para el resto de puestos tipo integrados en Banda VI. Se analizarán las desviaciones en la Comisión Técnica de Seguimiento de Política Salarial. Aquellas personas que, estando en recorrido en Banda VI, ocupen un puesto tipo de una banda superior, adquirirán las condiciones económicas de esta banda cuando termine su recorrido en Banda VI.

Personal titulado: el periodo normal para alcanzar la Banda V.2 desde el ingreso en la compañía será de 4 años para las titulaciones superiores/máster habilitante y 6 años para las titulaciones medias y grados.

**Personal no titulado:** el periodo normal para alcanzar la Banda V.2 será de 12 años si el Puesto Tipo correspondiente lo permite. Para los técnicos no titulados cuyo Puesto Tipo este delimitado dentro de la banda VI, 12 años será el plazo máximo en que el trabajador o trabajadora deberá alcanzar el salario mínimo correspondiente a la banda V.2. Los 12 años se contabilizan desde el acceso a Banda VI (GP4).

Para evitar acumulación de incrementos salariales al final del recorrido en banda VI, como referencia se recomienda que se alcancen estos salarios en función de la duración del recorrido:

Recorridos de 4 años (titulación superior o máster habilitante):

- A los 2 años, salario mínimo de Banda VI más dos tercios del recorrido salarial entre bandas (diferencia entre mínimo de Banda V.2 y mínimo de Banda VI).

Recorridos de 6 años (titulación media o grado):

- A los 2 años, salario mínimo de Banda VI más un tercio del recorrido salarial entre bandas.
- A los 4 años, salario mínimo de Banda VI más dos tercios del recorrido salarial entre bandas.

Recorridos de 12 años (personal no titulado GP4):

- A los 3 años, salario mínimo de Banda VI más un cuarto del recorrido salarial entre bandas (diferencia entre mínimo de Banda V.2 y mínimo de Banda VI).
- A los 6 años, salario mínimo de Banda VI más la mitad del recorrido salarial entre bandas.
- A los 9 años, salario mínimo de Banda VI más tres cuartos del recorrido salarial entre bandas.

La herramienta informática se precargará con estas recomendaciones para los distintos recorridos, pudiendo modificarse si procede.

Para la ejecución del recorrido en Banda VI se dedicará el presupuesto necesario.

### 14. RETRIBUCIÓN VARIABLE

Esta retribución está basada fundamentalmente en la fijación y revisión de objetivos anuales. Tanto los presupuestos como la distribución de objetivos aparecen en el cuerpo de esta norma, el resto de operativa está desarrollada en el denominado «Procedimiento de Objetivos» (PG-225), pendiente de actualizar para incluir los cambios introducidos por el V Convenio Colectivo.

#### 14.1. CÁLCULO DEL PRESUPUESTO

Para todos los conceptos de retribución variable, se aplicarán los siguientes porcentajes teóricos por banda (los que se perciben en caso de que el grado de cumplimiento de objetivos sea del 100%, tanto de los individuales calibrados como de la parte colectiva):

- V.1: 12% del salario base devengado el año anterior
- V.2: 10% del salario base devengado el año anterior
- VI: 8% del salario base devengado el año anterior
- VIII: 6% del salario base devengado el año anterior


#### 14.2. ESTRUCTURA DE OBJETIVOS

Se crea una estructura de objetivos compuesta de dos partes bien diferenciadas: parte individual, medida por objetivos individuales, y parte colectiva, medida por indicadores económicos colectivos.


Los porcentajes de distribución serán los siguientes:

- Técnicos y Mandos: 70% para los objetivos individuales y 30% para la parte colectiva.
- Banda VIII (GP2 y GP3): 30% para la parte individual y 70% para la parte colectiva.

La distribución por bandas queda de la siguiente manera:



BANDA	PARTE INDIVIDUAL	PARTE COLECTIVA
V.1	8,4%	3,6%
V.2	7%	3%
VI	5,6%	2,4%
VIII	1,8%	4,2%



#### 14.2.1 – Parte individual




El rango de medición de la parte individual será de 0% a 150% para el colectivo de Técnicos y Mandos. Para Banda VIII, cada objetivo tendrá un valor de 80%, 100% o 120%.

Se realizará un ajuste a presupuesto de tal manera que la media a obtener en la parte individual sea del 105%, tal y como se explica más adelante.


Para el personal perteneciente al colectivo de Técnicos y Mandos, cuando el rango de medición de la parte individual esté por debajo del 50%, se establecerá un procedimiento de arbitraje interno, a solicitud del empleado/a y con la intervención de Recursos Humanos, para evaluar el rendimiento de dicho/a empleado/a, quien a su vez podrá solicitar la participación en dicho proceso de sus representantes sindicales.

Tras la reunión, la persona que actúe como árbitro, que deberá haber sido designada por consenso y cuya decisión será vinculante, resolverá, bien confirmando la evaluación inferior al 50%, si estima que las circunstancias así lo justifican, o bien decidiendo otra evaluación a efectos de conciliación. Con independencia del resultado del procedimiento, se establecerá un informe por escrito firmado por todas las partes presentes en la reunión. En el mismo se mencionará necesariamente el contenido de un plan individual de mejora. Dentro de la información sobre los procesos anuales que se aporta a la Comisión Técnica de Seguimiento de Política Salarial se detallarán, a nivel estadístico, aquellos casos que no consigan un mínimo de consecución de objetivos individuales del 50%.






Para Banda VIII se establecerán tres objetivos individuales, dos de ellos grupales y uno estrictamente individual, cada uno de ellos con un peso de un tercio de la parte individual.

La herramienta informática contemplará la posibilidad de modificar la composición de los grupos naturales de trabajo (GNT) y su actualización durante el periodo de seguimiento de objetivos en la entrevista de mitad de año, de cara a que la movilidad funcional pueda ser tratada durante la fase de evaluación de objetivos.



Para los casos de reciclaje o movilidad, la persona encargada de evaluar este criterio deberá consultar previamente al mando o responsable de origen.

PROCESO DE AJUSTE A PRESUPUESTO DE LOS OBJETIVOS INDIVIDUALES (CALIBRACIÓN):

- 
- 
- 
- Para el colectivo de Técnicos y Mandos, la media a obtener en la parte individual será del 105%, teniendo como referencia la curva de distribución normal ya utilizada hasta el momento y el presupuesto antes mencionado. Este ajuste a presupuesto se realizará al máximo nivel de la función, y no puede arrojar, en ningún caso, una desviación superior al 10% con respecto a la consecución real de objetivos.
  - Para la Banda VIII, se seguirán los pasos descritos a continuación. Se realizará la composición ponderada de los resultados reales obtenidos en los tres objetivos individuales (los dos grupales y el estrictamente individual) con un peso de un tercio cada uno. Sobre el resultado de dicha composición se hará una calibración proporcional al 105%, según paneles de Nivel 3, Nivel 4 o Departamento. Están garantizados, en todo caso, el 80% y el 120% como topes de consecución tras calibración.

Para todo el personal afectado las funciones que se usen para la calibración serán las mismas que se utilizarán para la RSI, tal y como se definen en el apartado 9.2.1.

Se facilitará información a la Comisión Técnica de Seguimiento de Política Salarial tanto de la consecución real de objetivos como de la definitiva una vez calibrada.

### 14.2.2 – Parte colectiva

La parte colectiva se medirá con los mismos indicadores económicos utilizados para las bandas superiores (50% EBIT/50% Free Cash Flow) en una proporción del 70% por División y el 30% por Grupo Airbus. La medición se hará en función de la División.

El rango a utilizar en la medición estará comprendido entre 0% y 150%.

Por tanto, para un valor de EBIT o Free Cash Flow del 100% en bandas superiores, se aplicará un valor del 100% para todas las bandas a las que aplica esta política salarial. Para el valor máximo en bandas superiores (200% en 2017) se aplicará el 150% para todas las bandas en política salarial. Para valores intermedios se aplicará linealmente.

Si en un futuro el valor máximo en bandas superiores fuese diferente a 200% la Comisión Técnica de Seguimiento de Política Salarial determinará la aplicación correcta de este concepto previamente a su abono.

Para Técnicos y Mandos el porcentaje a considerar de cara a la obtención del cobro será el obtenido según el párrafo anterior. Ejemplos:

- Para un valor de 80% en bandas superiores se aplicará 80% a Técnicos y Mandos.
- Para un valor de 150% en bandas superiores se aplicará 125% a Técnicos y Mandos.

Para la Banda VIII el porcentaje de consecución de cara al cobro de la parte colectiva será 0%, 50%, 100% o 150% en función de los rangos de consecución definidos en la siguiente tabla. Eso supondrá, respectivamente, un cobro del 0% - 2,1% - 4,2% - 6,3% sobre el salario base devengado del año anterior.

RANGOS	% PARTE COLECTIVA A CONSIDERAR	% COBRO PARTE COLECTIVA	COBRO TOTAL (CON UN 1,8% DE PARTE INDIVIDUAL)
MENOR QUE 50%	0%	0%	1,8%
DESDE 50% Y MENOR QUE 75%	50%	2,1%	3,9%
DESDE 75% Y MENOR QUE 125%	100%	4,2%	6,0%
DESDE 125% HASTA 150%	150%	6,3%	8,1%

### 14.3. PROCESO DE PAGO

El abono de la retribución variable será hecho efectivo en un solo pago, a lo largo del segundo trimestre de cada año, preferentemente en la nómina del mes de abril.

Si alguna persona causase baja en plantilla durante el periodo considerado para el cobro del variable, recibirá la cantidad correspondiente al periodo trabajado aplicando el porcentaje de cobro utilizado para retribuir este concepto en el proceso anterior.

Si la baja se produjese entre el 1 de enero del año siguiente al periodo a considerar y el pago efectivo de esta retribución, recibirá una cantidad fijada con la misma filosofía que en el caso anterior.

Los porcentajes correspondientes a cada persona se aplicarán sobre su salario base individual realmente devengado en el periodo a considerar y siempre que el alta en este sistema retributivo sea anterior al 1 de octubre del año en el que se genera la retribución (a estos efectos no computan los 6 meses con salario de acceso a la profesión).

### COBRO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE PARA EL PERSONAL EN JUBILACIÓN PARCIAL



Las personas en situación de jubilación parcial percibirán la retribución variable prorrateada mensualmente. El porcentaje de cumplimiento de objetivos a considerar será el mejor valor obtenido en los tres últimos procesos previos a la jubilación parcial.

### COBRO DEL VARIABLE EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

Para el personal que haya estado de baja médica por IT durante el año a considerar para el pago del variable se utilizará su salario base devengado completo de los días trabajados, más el 70% del salario base de los días en situación de IT. La suma de ambas cantidades será el salario sobre el que se aplicará el porcentaje de cobro de las partes individual y colectiva.




En los casos especialmente protegidos (accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia o el embarazo) se considerará durante ese periodo el salario base en su totalidad, es decir, como si no hubieran estado en situación de baja.






  


Una vez aplicado el 70% del salario base de los meses de IT, o el 100% del salario en los casos especialmente protegidos, para el cobro de la parte individual se tendrá en cuenta el porcentaje de consecución de objetivos obtenido durante el periodo de alta. Si por haber estado todo el año de baja (o en uno de los casos especialmente protegidos) no hay porcentaje de consecución de objetivos, se tomará el valor medio de los dos procesos anteriores. Se procederá de igual manera si el número de días de alta ha sido escaso, no permitiendo la consecución de los objetivos. Se dará este tratamiento a las personas que hayan sufrido una situación de IT durante 9 meses o más.


**Ejemplos:**

- 
- 1) Para una persona con salario base de 40.000€ que haya estado en situación de IT tres meses (la cuarta parte del año) se tomará un salario base devengado de 37.000€, 30.000 correspondientes a los 9 meses de alta más 7.000 correspondiente al 70% de los meses de baja. En el mismo caso pero si la baja es por accidente laboral se tomará el salario íntegro, 40.000€.
- 2) Para un periodo de baja de 6 meses con salario base de 40.000€ y una consecución de objetivos individuales del 110% (o del 95%), se aplicará dicho 110% (o el 95%) al salario obtenido, 34.000€ (40.000€ en los casos protegidos).
- 3) Periodo de baja de 10 meses por enfermedad común, salario base de 60.000€, consecución de objetivos de 120% y 100% en los dos procesos anteriores, técnico de Banda V.2 (3% de parte colectiva y 7% de parte individual):
- 
- 
- 

Para el abono de la retribución variable se tendrá en cuenta un salario corregido (35.000€ correspondientes 70% de 50.000€ por los 10 meses de baja más 10.000€ por los dos meses de alta).



- 
- 
- 
- Salario de aplicación: 45.000€
  - Media del variable de los dos años anteriores: 110%
  - Cobro parte individual:  $7\% \times 110\% \times 45.000\text{€} = 3.465\text{€}$
  - Cobro parte colectiva:  $3\% \times 110\% \times 45.000\text{€} = 1.485\text{€}$
  - Total retribución variable = 4.950€.
- 

- 4) Mismo caso que el anterior pero por accidente laboral:


- 
- Salario de aplicación: 60.000€
  - Cobro parte individual:  $7\% \times 110\% \times 60.000\text{€} = 4.620\text{€}$
  - Cobro parte colectiva:  $3\% \times 110\% \times 60.000\text{€} = 1.980\text{€}$
  - Total retribución variable = 6.600€.

**15. PROCESOS APLICABLES A REPRESENTANTES SINDICALES**


Anualmente cada Sindicato presentará justificadamente la situación de sus miembros, como requisito previo para su aplicación.

**15.1. RETRIBUCIÓN VARIABLE**  


Se garantiza para la parte individual (objetivos individuales) la consecución final del 105% relativa a la cumplimentación de estos objetivos. Esto afecta tanto a los representantes con dedicación exclusiva como a los que tengan fijados objetivos. En caso de tener asignados objetivos se les evaluará de forma ordinaria, teniendo la posibilidad de superar ese 105% si procede.

**15.2. REVISIÓN SALARIAL INDIVIDUAL**

Para los representantes con dedicación exclusiva se aplicará una subida media anual que garantice el equilibrio respecto a las oportunidades de promoción del resto de la población, salvo que se ejecute un cambio de banda o desarrollo en carrera técnica.



Los representantes con dedicación parcial participarán en el proceso de RSI, obteniendo al menos la media en los factores subjetivos que dependen del evaluador.

**15.3. CAMBIOS DE NIVEL Y SUBNIVEL EN BANDA VIII**

Se garantizará el acceso de los y las representantes sindicales a la formación necesaria para que se lleven a cabo los cambios de nivel y subnivel en los mismos términos que el resto del personal.

### 16. INGRESOS EN POLÍTICA SALARIAL

#### 16.1. INCORPORACIONES INTERNAS A LAS BANDAS VI, V.2 Y V.1

La base para incorporar personas a las bandas de Técnicos y Mandos será la de ocupar de forma efectiva un puesto que por su valoración le haga formar parte del conjunto de puestos incluidos en dichas bandas.

Los empleados y empleadas de las compañías firmantes de este procedimiento tendrán acceso a este sistema retributivo en los casos de reconocimiento de título y de acceso a Banda VI.

Las propuestas que surjan, a instancias de las Direcciones, pueden ser por necesidades organizativas o por análisis de puestos efectivamente realizados. En ambos casos se realizará al menos un proceso anual paralelo al de Revisión Salarial Individual y sujeto a un presupuesto independiente.

Los empleados y empleadas que justifiquen razones por las que su puesto pueda ser encuadrado en banda VI pueden solicitar a su Dirección el análisis de sus actividades con dicho fin, tal y como se establece en la PG-226 «Procedimiento de Valoración de Puestos». Las Direcciones informarán sobre las solicitudes al área de Valoración de Puestos.

El área de Valoración de Puestos, después de analizar las solicitudes de acceso a Banda VI presentadas, dará la correspondiente autorización a aquellas que cumplan con los requerimientos del puesto a ocupar.

Si en el transcurso de convalidación de la candidata o candidato elegido se detectara la necesidad de reforzar alguna de sus competencias, la Dirección de RRHH elaborará un plan de desarrollo para fortalecer dichas competencias. La persona candidata deberá completar dicho plan con resultado satisfactorio, en un plazo máximo de un año. Una vez completado el plan quedará encuadrado en Banda VI.

El salario a asignar será el correspondiente en cada caso al salario mínimo del puesto a ocupar, previa valoración de dicho puesto (con las garantías del punto 11.1.1). La asignación requerirá el consenso entre la Dirección afectada y de la Dirección de RRHH.

### 16.2. INCORPORACIONES EXTERNAS

Las personas sin experiencia que se incorporen a alguna de las compañías firmantes de este procedimiento recibirán los 6 primeros meses la asignación económica establecida como salario de acceso a la profesión según las tablas salariales y no generarán retribución variable durante dicho periodo.

Transcurridos los 6 meses, pasarán a percibir el salario mínimo correspondiente:

- Personal encuadrado en el grupo profesional GP2: acceden al mínimo de la Banda VIII (nivel 3A)
- Titulación media o grado: acceden al mínimo de Banda VI.
- Titulación superior o máster: acceden a un salario equivalente al mínimo de la banda VI más un tercio de la diferencia entre el mínimo de la Banda VI y el mínimo de la Banda V.2.

Para la asignación salarial de las personas que ingresen con experiencia externa se tendrán en cuenta los conocimientos y la experiencia que posean, relacionados con el área en el que van a realizar su trabajo, las funciones a desarrollar y la situación del mercado, requiriendo la valoración inicial del puesto. Una vez valorado el puesto, se asignará un salario encuadrado dentro del rango de salarios del puesto, siempre con el acuerdo de la Dirección afectada y de la Dirección de RRHH. Se informará a la Comisión Técnica de Seguimiento de esta casuística.

### 16.3. ASIMILACIONES A GP5 O GP6

En esta política salarial, lo que determina la banda en la que se encuadra un puesto es la valoración del mismo, independientemente de la categoría profesional de quien lo ocupa. Las asimilaciones no tienen efecto económico dentro de esta política.

Sin embargo, a efectos de reconocimiento de una trayectoria profesional, la Dirección de la empresa podrá considerar la asimilación a una titulación, con la condición de que la persona interesada esté ocupando un puesto en el que se utilicen los conocimientos que dicha asimilación implica.





**17. OPERATIVA DE VALORACIÓN DE PUESTOS**

Se llevará a cabo tal y como se recoge en la norma PG-226 «Procedimiento de Valoración de Puestos».



**18. PERSONAL DESPLAZADO/TRANSFERIDO**

Se regirán por esta Política Salarial aquellas personas con contrato laboral activo en España, aun encontrándose desplazadas o transferidas a otro país por el tiempo limitado que establezca la normativa vigente, pero sin contrato laboral activo en el lugar de destino.

Aquellas personas que sean consideradas como transferidas o desplazadas a otro país (*transfer out/assignment out*) con contrato laboral activo en el lugar de destino, independientemente del periodo de estancia, se regirán por los procesos y políticas salariales aplicables en el lugar de destino. Cuando la persona retorne a España se le aplicarán a su salario al menos los incrementos generales de Convenio que se hayan realizado durante su ausencia.

**19. INFORMACIÓN AL PERSONAL AFECTADO**

Las personas afectadas por esta política salarial dispondrán de la siguiente información para cada proceso anual:

- Puntos por RSI: totales y desglose por conceptos.
  - Función a la que pertenece y puntuación de corte de dicha función.
  - Grado de cumplimiento de objetivos.
  - Porcentaje de pago obtenido por retribución variable.
  - Puesto tipo al que pertenece.
  - Cambio de nivel o subnivel en banda VIII.
  - Cambio de banda, recorrido en banda VI o evolución en carreta técnica, si procede.
  - Información relativa al apartado 9.2.1 (promociones en un periodo de 5 años)
- 
- 

La Comisión Técnica de Seguimiento de Política Salarial definirá el formato en el que se entrega esta información.

### 20. PARTICIPACIÓN SINDICAL

La representación social participa en los procesos de Política Salarial a través de diferentes comisiones de trabajo, cada una de las cuales tiene las funciones que se describen a continuación:

#### 1) Comisión Técnica de Seguimiento de Política Salarial.

Participa en el seguimiento y actualización de todos los procesos que se describen en la presente norma PG-121C, así como en las normas PG-225 sobre Objetivos y PG-226 sobre Procedimiento de Valoración de Puestos para Técnicos y Mandos. Revisa anualmente el funcionamiento del sistema para realizar los ajustes que mejoren la aplicación de esta política.

Para llevar a cabo sus funciones, esta comisión tendrá al menos la siguiente información:

Información estadística de resultados y vigilancia del cumplimiento de los principios en todos los procesos de revisión salarial y promoción, tanto previa a la puesta en marcha de los procesos como inmediatamente posterior a estos.

Información de las funciones existentes a efectos de RSI y de sus puntuaciones de corte en el TOP 45, así como de lo recogido en el apartado 19 «información al personal afectado», relativa a los últimos 5 procesos. No se entrará en análisis de revisiones salariales de individuos concretos o del grado de cumplimiento de objetivos individuales o de los aspectos subjetivos de la retribución variable.

Información sobre todos los puntos explícitamente mencionados en estas normas más aquellos en los que se considere conveniente la participación de la representación social.

Auditorías sobre el cumplimiento del Manual de Valoración, realizadas con los mismos estándares que cualquier otra auditoría interna: mismo informe para las direcciones y los sindicatos.

### 2) Comisión de Catálogo de Puestos Tipo e Itinerarios Profesionales.

Esta comisión, subsidiaria de la Comisión Técnica de Seguimiento de Política Salarial, tendrá las atribuciones que esta le encomiende. En principio tiene como función principal mantener actualizado el Catálogo de Puestos Tipo e Itinerarios Profesionales.

Para llevar a cabo sus funciones, esta comisión tendrá al menos información sobre los cambios de asignación producidos, así como sobre los resultados de las solicitudes de revisión de valoración de puestos.

### 3) Comisiones de centro de Política Salarial.

En estas comisiones se gestionarán las posibles discrepancias surgidas durante los procesos de política salarial llevados a cabo en cada centro. En caso de no resolverse en los centros, estas discrepancias se trasladarán a la comisión central (Comisión Técnica de Seguimiento de Política Salarial).



### 4) Comisiones Lean de centro.

Realizan el seguimiento del establecimiento de objetivos Lean, la evolución de su cumplimiento a lo largo del año y los resultados finales. Participan del proceso de establecimiento de planes de recuperación en los casos de no consecución de los objetivos establecidos.



### 5) Comisión central de Formación.

Actúa sobre los planes de formación necesarios para la consecución del perfil adecuado a los distintos Itinerarios Profesionales de las personas encuadradas en Banda VIII (niveles 3, 4 y 5), según lo establecido en el artículo 55 del V Convenio Colectivo en relación a los planes de formación.

### Registro de Revisiones



Edición / Issue	Fecha / Date	Razones de los Cambios / Reasons for Revision
A	Noviembre 2006	Establecimiento de la norma
B	Febrero 2014	Actualización por modificaciones realizadas en actas, acuerdos y convenios colectivos.
C	Octubre 2017	Actualización por unificación de políticas salariales de Técnicos y Manos y Banda VIII e introducción de cambios derivados del V Convenio Colectivo Interempresas.




Si tiene alguna pregunta concerniente a la implementación o actualización de este documento, por favor, póngase en contacto con el Propietario identificado en la página 1.

*If you have a query concerning the implementation or updating of this document, please contact the Owner on page 1*



Para información general, póngase en contacto con:  
For general queries or information contact with:

[Documentación.Procedimental@airbus.com](mailto:Documentación.Procedimental@airbus.com)



Este documento y toda la información en él contenida es propiedad exclusiva de AIRBUS DEFENCE AND SPACE S.A.U. No se reconocerá derecho de propiedad intelectual alguno por la entrega de este documento o la mera revelación de su contenido. Queda expresamente prohibida la reproducción y/o revelación a terceros de este documento sin el consentimiento expreso de AIRBUS DEFENCE AND SPACE S.A.U. Este documento y su contenido no serán utilizados con propósito alguno diferente del motivo por el cual se han suministrado. Las declaraciones realizadas en el presente documento no constituyen proposición de oferta alguna. Las declaraciones están basadas en las ya mencionadas presunciones y expresadas de buena fe. En los supuestos en que las bases de dichas declaraciones no se mencionen expresamente, AIRBUS DEFENCE AND SPACE S.A.U. se complacerá de explicar los fundamentos de aquéllas.

*This document and all information contained herein is the sole property of AIRBUS DEFENCE AND SPACE S.A.U. No intellectual property rights are granted by the delivery of this document or the disclosure of its content. This document shall not be reproduced or disclosed to a third party without the express written consent of AIRBUS DEFENCE AND SPACE S.A.U. This document and its content shall not be used for any purpose other than that for which it is supplied. The statements made herein do not constitute an offer. They are based on the mentioned assumptions and are expressed in good faith. Where the supporting grounds for these statements are not shown, AIRBUS DEFENCE AND SPACE S.A.U. will be pleased to explain the basis thereof.*