III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

23241 *Resolución de 26 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VII Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA.*

Visto el Acuerdo de modificación del VII Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (código de convenio número 90014043012002), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 17 de mayo de 2025, mediante el que se acuerda la modificación de los artículos 8.3, y 11 y la disposición adicional sexta, así como la supresión de los artículos 27.4, 27.5, el párrafo cuarto del artículo 57 y la disposición transitoria tercera del citado convenio colectivo, y mediante el que se acuerda, asimismo, el establecimiento de otras condiciones de trabajo, y que ha sido suscrito el día 14 de octubre de 2026, de una parte, por los designados por las Direcciones de las citadas empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC. OO., SIPA, ATP-SAe 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 citado acuerdo de modificación del convenio colectivo y sobre establecimiento de otras condiciones de trabajo en el correspondiente Registro de convenios, 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, 26 de octubre de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE FORMALIZACIÓN DEL ENTENDIMIENTO RATIFICADO EN REFERÉNDUM

En Getafe, a 14 de octubre de 2026.

REUNIDOS

De una parte, la Dirección de las Empresas Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL y Airbus Helicopters España, SA (en adelante, conjuntamente, las «Empresas»):

Por Airbus Defence and Space, SAU:

Soledad Muñoz Aranguren.
Julia Beer.

cve: BOE-A-2026-23241
Verificable en https://www.boe.es

Marta Nogueira Ramírez.
Beatriz Maeso Plaza.
Mónica Muñoz Monge.
Daniel Martínez Cardoso.

Por Airbus Operations, SL:

José Miguel Vizarro Toribio.
Fernando López Díaz.
Beatriz Ves Sánchez.
Alba Guerrero Cazorla.
Carlos Acitores.
Ana María Martínez.

Por Airbus Helicopters España, SA:

Pablo Conesa Sánchez.

Como asesores de las Empresas:

Santiago Domínguez.
José Manuel Chozas.
Pedro Navarro.
José Moreno Vidal.
Isabel Rodríguez León.
Cristina Muñoz.

Y de otra parte, como organizaciones sindicales firmantes:

– CC. OO.

Alfonso Mora García.
Carlos Benavente Torres (sustituido por Marta Postigo).
Óscar Aguado Pinilla.
David Díaz Granado.
Jesús Ortiz Loaiza.

Como asesores de esta parte:

Julián Tierno Magro.
África Tarancón Rodríguez.

– SIPA.

Israel Paredes Pacheco.
Darío Calvo Sánchez.
Jesús Ignacio de la Rubia Caballero.
Como asesor de esta parte:

Roberto Corrochano (sustituido por Lorena Estevez).

– ATP-SAe.

Eduardo López Mozos.
Óscar Santamaría Galán.

Como asesor de esta parte:

Pablo Fernández Durán Moreno (sustituido por José Antonio Alanís Campos).

cve: BOE-A-2026-23241
Verificable en https://www.boe.es

– UGT.

Edmundo Otero García.

Como asesores de esta parte:

José Manuel Guerrero Mantel (sustituido por Gema Moreno Artero).

Las partes, reconociéndose mutuamente capacidad y legitimación suficientes para la suscripción de la presente acta, así como la representatividad necesaria de las organizaciones sindicales firmantes para atribuir eficacia general al acuerdo en su ámbito funcional, territorial y personal de aplicación,

EXPONEN

Primero.

Que las partes han desarrollado un proceso de negociación colectiva iniciado como consecuencia de lo previsto en la disposición adicional primera del VII Convenio Colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA, en relación con la revisión salarial para los años 2026 y 2027, que finalmente ha abarcado otras áreas de interés para las partes.

Segundo.

Que dicho proceso negociador ha tenido por objeto alcanzar una propuesta de solución transversal y global a un conflicto colectivo respecto de las distintas materias objeto de controversia, incluyendo cuestiones de naturaleza económica, laboral y organizativa, así como compromisos y actuaciones de desarrollo futuro.

Tercero.

Que, como resultado de dicho proceso, las partes, las Empresas y la mayoría de la representación sindical, conformada por CC. OO., SIPA, ATP y UGT, recibieron una propuesta de entendimiento inicial el pasado 4 de septiembre en el Ministerio de Industria y Turismo, que fue sometida voluntariamente a consulta mediante referéndum de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación.

Cuarto.

Que la referida propuesta ha sido válidamente ratificada por la plantilla mediante el referéndum.

Quinto.

Que las partes consideran que el texto ratificado constituye el resultado global e indivisible que integra un conjunto único de derechos, obligaciones, compromisos y medidas mutuamente aceptados, cuya efectividad deriva del equilibrio alcanzado entre todos sus contenidos.

Sexto.

Que determinadas previsiones del texto ratificado modifican, sustituyen, complementan o desarrollan materias reguladas en el VII Convenio Colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA, mientras que otras tienen naturaleza obligacional, programática o de compromiso de negociación y desarrollo futuro.

cve: BOE-A-2026-23241
Verificable en https://www.boe.es

Séptimo.

Que, con objeto de preservar íntegramente el contenido sometido a referéndum, las partes han decidido no alterar su redacción y acompañarlo como anexo I, identificando separadamente, en el anexo II, las previsiones con incidencia normativa sobre el VII Convenio Colectivo y los compromisos de naturaleza obligacional.

ACUERDAN

Primero. *Incorporación del entendimiento ratificado.*

Dar por íntegramente reproducido el texto del documento ratificado mediante referéndum, que se incorpora como anexo I a la presente acta y forma parte inseparable de esta.

Segundo. *Unidad e indivisibilidad.*

Declarar que las distintas previsiones contenidas en el entendimiento constituyen un conjunto único e indivisible de medidas de distinta naturaleza, adoptadas en el marco de un mismo proceso e inspiradas sobre un equilibrio global de derechos, obligaciones y compromisos recíprocamente asumidos.

Tercero. *Integridad del texto ratificado. Aclaraciones respecto de sus puntos 2.3 y 2.7.*

Mantener íntegramente la redacción del texto ratificado mediante referéndum. La identificación contenida en el anexo II (que también forma parte inseparable de este acta) no altera, sustituye, limita ni condiciona el contenido del anexo I.

No obstante lo anterior, las partes firmantes han decidido aclarar en la presente acta los puntos 2.3 y 2.7 del anexo I, a fin de otorgar un mayor nivel de precisión a su redacción inicial. Así, se aclara que:

– En relación con el punto 2.3, la regularización de los atrasos acumulados de cada año, si los hubiese, se realizará mediante un pago único en enero o febrero del año siguiente, tras la publicación del dato definitivo del IPC por parte del INE en diciembre. Para los años 2026 y 2027, la regularización tendrá efectos retroactivos a enero de dichos años, mientras que, para los años 2028 y 2029, la regularización tendrá efectos retroactivos a abril de dichos años.

– En cuanto al punto 2.7, las campañas de RSI y promociones de 2026 que ya se realizaron en junio, se pagarán en la nómina de noviembre de 2026 tras la firma del acuerdo.

Cuarto. *Incidencia sobre el VII Convenio Colectivo.*

Hacer constar que las previsiones identificadas en el apartado A del anexo II modifican, sustituyen, complementan o desarrollan, en los términos previstos en el propio acuerdo, los preceptos concretos del VII Convenio Colectivo allí indicados. Los restantes preceptos del VII Convenio Colectivo conservarán su plena vigencia.

Quinto. *Compromisos obligacionales.*

Hacer constar que las medidas identificadas en el apartado B del anexo II tienen naturaleza obligacional, programática o de compromiso de negociación, seguimiento o desarrollo futuro, y vinculan a las partes firmantes en los términos establecidos en el acuerdo.

Sexto. *Resultado del referéndum.*

Hacer constar que el entendimiento fue sometido a referéndum de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, obteniéndose el siguiente

cve: BOE-A-2026-23241
Verificable en https://www.boe.es

resultado: 10.269 (76,76 %) votos a favor, 2.710 (20,26 %) votos en contra y 399 (2,98 %) abstenciones. En consecuencia, el entendimiento quedó válidamente ratificado.

Séptimo. *Registro, depósito y publicación.*

Solicitar el registro, depósito y publicación del acuerdo ante la Dirección General de Trabajo, a través de REGCON, al amparo del artículo 2.1.h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, por tratarse de un acuerdo al que las partes, en relación con las materias previstas en el apartado A del anexo II, reconocen eficacia equivalente a la de convenio colectivo, y de conformidad con el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Octavo. *Facultades de tramitación.*

Facultar a don Fernando López Díaz para realizar cuantos actos, gestiones, aclaraciones o subsanaciones resulten necesarios para la tramitación del correspondiente procedimiento registral, siempre que no impliquen alteración del contenido material del acuerdo ratificado.

Y, en prueba de conformidad, las partes firman la presente acta en el lugar y fecha indicados.–Por Airbus Defence and Space, SAU, Soledad Muñoz Aranguren, Julia Beer, Marta Nogueira Ramírez, Beatriz Maeso Plaza, Mónica Muñoz Monge y Daniel Martínez Cardoso.–Por CC. OO., Alfonso Mora García, Marta Postigo, Óscar Aguado Pinilla, David Díaz Granado, Jesús Ortiz Loaiza. Como asesores: Julián Tierno Magro y África Tarancón Rodríguez.–Por Airbus Operations, SL, José Miguel Vizarro Toribio, Fernando López Díaz, Beatriz Ves Sánchez, Alba Guerrero Cazorla, Carlos Acitores y Ana María Martínez.–Por SIPA, Israel Paredes Pacheco, Darío Calvo Sánchez, Jesús Ignacio de la Rubia Caballero. Como asesor: Lorena Estevez.–Por Airbus Helicopters España, SA, Pablo Conesa Sánchez.–Por ATP-SAe, Eduardo López Mozos, Óscar Santamaría Galán. Como asesor: José Antonio Alanís Campos.–Como asesores de las Empresas: Santiago Domínguez, José Manuel Chozas, Pedro Navarro, José Moreno Vidal, Isabel Rodríguez León, Cristina Muñoz.–Por UGT, Edmundo Otero García. Como asesor: Gema Moreno Artero.

ANEXO I

Texto íntegro del acuerdo ratificado mediante referéndum

(Se incorpora, sin modificación alguna, el texto íntegro de la «Propuesta de entendimiento para someter a referéndum» ratificada por la plantilla)

Propuesta de entendimiento para someter a referéndum

1. Complemento por incapacidad temporal y sistema Bradford.

Concepto/Área	Planteamiento final para someter a referéndum
Bradford/Complemento por Incapacidad Temporal.	– La Compañía ha retirado el recurso ante el Tribunal Supremo. – Supresión total de la retirada del complemento. – Devolución de importes en octubre. – Creación de un grupo de trabajo conjunto para negociar un nuevo sistema de control del absentismo.

1.1 El objetivo del grupo de trabajo es diseñar de manera conjunta un sistema alternativo para la gestión y reducción del absentismo.

1.2 Las Empresas trabajarán de la mano con la representación social, acordando y definiendo de forma transparente los nuevos criterios de cómputo para asegurar que sean justos y adaptados a la realidad de la Plantilla.

cve: BOE-A-2026-23241
Verificable en https://www.boe.es

2. Salarios y recuperación del poder adquisitivo.

Concepto/Área	Planteamiento final para someter a referéndum
Salarios y Recuperación del poder adquisitivo.	– Cuatro años. – Compromiso de pago del IPC real. – Recuperación del poder adquisitivo de un 7,95 % distribuido proporcionalmente en cuatro años, según se detalla a continuación. – «Efecto Abril» en 2028. – 2026 (enero): IPC real + 2 %. – 2027 (enero): IPC real + el 2 %. – 2028 (abril): IPC real + el 2 %. – 2029 (abril): IPC real + 1,95 %. – Recuperación del poder adquisitivo en cuatro años. – Para todos los años: 0,5 % Revisión Salarial Individual +. 0,5 % Promociones. – Pago único: 2.000 euros brutos no consolidables pagados en octubre de 2026 para compensar el «efecto abril» para las personas trabajadoras contratadas en las Empresas a fecha de validación por referéndum.

2.1 El objetivo es que las Empresas estén alineadas con las políticas del Grupo Airbus, de forma que nuestro ciclo anual de revisión salarial pasará de un calendario de enero a diciembre a uno de abril a marzo, a partir de 2028. En todo caso, se mantienen las revisiones salariales con una periodicidad de doce meses.

Para compensar este cambio de sistema, se efectuará un pago único, no consolidable, pagadero en octubre de 2026, por importe de 2.000 euros brutos. Todas las personas trabajadoras que formen parte de la plantilla en la fecha de validación del referéndum recibirán la mencionada cantidad.

Las pagas extraordinarias no se verán afectadas por este cambio de calendario y recibirán el ajuste salarial completo.

2.2 El IPC de referencia de cada año se determinará de la siguiente manera:

– El IPC inicial (a cuenta): se tomará la proyección del IPC para el año en curso publicada por el Banco de España en sus proyecciones disponibles en el mes de febrero del ejercicio.

– Regularización: una vez publicado por el Instituto Nacional de Estadística el dato final del IPC a diciembre de dicho año, se calculará la desviación respecto de la proyección inicial.

– Efectividad de la desviación: el porcentaje correspondiente a la desviación se ajustará del Incremento General de la revisión salarial del año siguiente.

2.3 La regularización de los atrasos acumulados de cada año se realizará mediante un pago único enero o febrero de 2027, tras la publicación del dato definitivo del IPC por parte del INE en diciembre.

2.4 No existe un mecanismo de control (topes y/o suelos) del IPC.

2.5 El ajuste por poder adquisitivo del 7,6 % resulta de restar a la suma de los IPC de diciembre de cada año, según el INE, correspondientes al período 2020-2025 (ambos inclusive), los incrementos salariales generales abonados durante ese mismo intervalo.

Para determinar este ajuste, se tuvieron en cuenta distintos factores planteados en la mesa de negociación, como el período de referencia considerado (2020-2025) y los incrementos generales aplicados, excluyendo otros conceptos presupuestarios, como los incrementos salariales individuales.

Tras la continuación de las negociaciones durante el mes de agosto y los primeros días de septiembre, la propuesta de entendimiento del 4 de septiembre elevó este ajuste hasta alcanzar el 7,95 %.

2.6 Los incrementos generales propuestos se aplicarán sobre los salarios base de los empleados y sobre las tablas salariales, conforme a la práctica habitual. Esto significa que se aplicarán a los mínimos y máximos por banda, nivel, subnivel y puestos tipo.

2.7 Las campañas de RSI y promociones que ya se realizaron en junio, se pagarán en la nómina de noviembre tras la firma del acuerdo.

cve: BOE-A-2026-23241
Verificable en https://www.boe.es

3. Trabajo a distancia.

Concepto/Área	Planteamiento final para someter a referéndum
Trabajo en remoto.	– Mantenimiento de la política de trabajo a distancia y respeto de los acuerdos individuales, incluido el 40 % de trabajo en remoto. – Aquellos acuerdos individuales que incluyen dos días de trabajo a distancia serán respetados. – Este compromiso se aplicará a las nuevas incorporaciones.

3.1 La propuesta supone la aplicación de un 40 % de teletrabajo efectivo tanto a la plantilla a la que venía aplicándole como a las nuevas contrataciones, de manera que las ausencias justificadas, Por ejemplo, visitas médicas, vacaciones, bajas de larga duración, etc., no computarían dentro de ese 40 %.

3.2 Por otro lado, el seguimiento de la distribución entre jornadas presenciales y a distancia será mensual o trimestral, conforme acuerde el mánager con los miembros de su equipo. Los días de teletrabajo se podrán acumular, previo acuerdo con el mánager, dentro de ese cómputo mensual o trimestral.

3.3 Además, en el desarrollo de la propuesta se incorpora la posibilidad de poder teletrabajar medio día, limitado a un máximo de un medio día por semana. De forma que, por ejemplo, una semana el empleado puede teletrabajar un día y medio y la siguiente dos días y medio.

4. Vacaciones.

Concepto/Área	Planteamiento final para someter a referéndum
Vacaciones.	– Mantenimiento del acuerdo de vacaciones existente, con dos semanas de vacaciones obligatorias (en lugar de tres) y dos semanas de vacaciones flexibles (en lugar de una) + una redacción más precisa, incluyendo que la programación de las vacaciones se acuerde entre el trabajador y su supervisor. Se tendrá en cuenta los requisitos empresariales y las circunstancias personales, por igual.

4.1 Cada año se acordará con el Comité de Empresa de cada centro, el calendario, que incluirá cuatro semanas de vacaciones.

4.2 Con carácter general, de esas cuatro semanas dos deberán disfrutarse en el periodo estival (julio y agosto) y las otras dos se podrán disfrutar en otros momentos del año de forma completa o en días sueltos, previo acuerdo con el mánager.

4.3 Las necesidades operativas de ciertas funciones o plantas exigen calendarios específicos. En aquellas áreas que requieran cobertura o servicio de guardia durante el periodo estival, la fijación del calendario de descanso se acordará de manera individual entre el empleado y su responsable, ponderando por igual las necesidades del servicio y del negocio y las circunstancias personales.

5. Servicio de comedor.

Concepto/Área	Planteamiento final para someter a referéndum
Servicio de comedor.	– Para los empleados que no tengan acceso gratuito a la cantina, reducción del precio del servicio de 5 euros a 3,5 euros desde el 10 de octubre. – Se revisarán las tarifas con carácter anual y se garantizará el mantenimiento de las condiciones más ventajosas para nuestros empleados, asegurando al mismo tiempo la viabilidad del servicio.

5.1 Conforme al planteamiento para someter a referéndum, el precio por servicio para los empleados que actualmente no tengan acceso gratuito a la cantina ascenderá a 3,5 euros desde el 10 de octubre. Se revisarán las tarifas con carácter anual y se garantizará el mantenimiento de las condiciones más ventajosas para nuestros empleados.

cve: BOE-A-2026-23241
Verificable en https://www.boe.es

5.2 Los empleados que actualmente disfrutan del servicio de comedor de manera gratuita (es decir, aquellos que se encuentran en jornada partida o que, con jornada continuada, deben prolongar la jornada por razones productivas, asistencia a cursos de formación, etc.), seguirán teniendo las mismas condiciones que hasta ahora.

6. Transporte y movilidad.

Concepto/Área	Planteamiento final para someter a referéndum
Transporte y movilidad.	– Mantenimiento de las rutas vigentes. – Negociación a través de los Comités de Movilidad para hacer ajustes según sea necesario y analizar las necesidades para los periodos de agosto.

6.1 No está prevista la reducción o la eliminación del servicio de transporte colectivo. Precisamente, teniendo en cuenta la aplicación de la nueva Ley de Movilidad Sostenible, las Empresas están analizando la utilización de este servicio para fomentar el uso del transporte colectivo.

7. Flexibilidad horaria.

Concepto/Área	Planteamiento final para someter a referéndum
Flexibilidad de horario laboral.	– Se identificarán aquellos puestos que, de forma objetiva, sean compatibles con una flexibilidad voluntaria en la hora de inicio y finalización de la jornada. No obstante, esta medida no será aplicable a los puestos vinculados a la producción, en los que resulta necesario garantizar la continuidad de la actividad productiva y el cumplimiento de los horarios establecidos.

7.1 La propuesta supone identificar aquellos puestos que también puedan ser objetivamente compatibles con la flexibilidad en el inicio y finalización de la jornada laboral, teniendo en cuenta los requerimientos organizativos, productivos y de seguridad asociados a cada actividad.

8. Proyecto Bromo.

Concepto/Área	Planteamiento final para someter a referéndum
Proyecto Bromo.	– Para las personas que se incorporen a la Joint Venture, mantenimiento de las condiciones previstas en el convenio Colectivo desde el primer día y hasta que exista un nuevo convenio colectivo. – Incluye pleno acceso al mercado interno de empleo de Airbus, así como el mantenimiento de la antigüedad, sin período de prueba.

8.1 Continuidad de las condiciones previstas en el convenio colectivo local vigente desde del día 1 de la Joint Venture hasta que exista un nuevo convenio colectivo.

8.2 Los empleados de Bromo que procedan de entidades de Airbus seguirán teniendo acceso a la movilidad interna después de su incorporación a la Joint Venture y podrán seguir presentándose a las ofertas de empleo internas de Airbus.

8.3 Además, se mantendrá la antigüedad laboral y la no aplicación de periodo de prueba.

8.4 Los empleados de Bromo continuarán disfrutando de servicio de transporte y de servicio de comedor.

9. Cargas de trabajo en Cádiz.

Concepto/Área	Planteamiento final para someter a referéndum
Cargas de trabajo en Cádiz.	– Antes del 1 de noviembre de 2026, se analizarán en comisión los acuerdos vigentes y las necesidades futuras de actividad.

cve: BOE-A-2026-23241
Verificable en https://www.boe.es

9.1 Cada cuestión se desarrollará en la comisión correspondiente con carácter general y salvo que se prevea otra cosa. En el caso de las cargas de trabajo de Cádiz, la propuesta es constituir una Comisión Paritaria específica que analice estas cuestiones y, en ese caso, será una Comisión Paritaria entre las partes firmantes y la Dirección de las Empresas.

10. Política salarial (PG-121).

Concepto/Área	Planteamiento final para someter a referéndum
Política Salarial (PG-121).	– Está prevista una revisión integral de la directriz PG-121D(política salarial) para mejorar las progresiones y promociones. Asimismo, se revisarán las condiciones salariales de los LMA, rodadores y ENDs. – La intención es continuar con las negociaciones sobre un nuevo catálogo de puestos. En relación con la PG-225 (retribución variable), se negociará un nuevo sistema de retribución variable. – Las negociaciones con los interlocutores sociales comenzarán antes de que finalice 2026.

10.1 La propuesta plantea una revisión íntegra de la política salarial con el fin de mejorar y modernizar los conceptos y procesos incluidos en la misma, siendo la retribución variable parte de la política salarial. En este sentido, existe además una propuesta por parte del grupo para revisar la política de retribución variable de todas las bandas y países core, con el objetivo de simplificar el modelo, pero en ningún caso se prevé reducir los porcentajes de variable (banda V.1: 12 %; banda V.2: 10 %; banda VI: 8 % y banda VIII: 6 %).

10.2 Compromiso de negociar el catálogo de puestos y se analizarán las posibles diferencias entre países para valorar si debe producirse un ajuste.

El presente documento servirá de base para el acuerdo definitivo que reflejará las modificaciones a realizar en los artículos del convenio que pudieran estar afectados con el fin de proceder a su remisión a la autoridad laboral competente para su registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE).

La eficacia definitiva de su contenido queda condicionada a su ratificación mediante el correspondiente referéndum.

ANEXO II

Identificación de previsiones con incidencia normativa sobre el VII Convenio Colectivo y de compromisos obligacionales

La presente identificación se incorpora para facilitar la comprensión sistemática y la tramitación registral del acuerdo. No tiene carácter autónomo respecto del anexo I.

1. A) Previsiones que modifican, sustituyen, complementan o desarrollan el VII Convenio Colectivo

Materia del acuerdo	Preceptos del VII Convenio afectados	Alcance de la incidencia
Complemento por incapacidad temporal y sistema Bradford.	Artículos 27.4 y 27.5, artículo 57 y disposición transitoria tercera.	La supresión de la retirada del complemento deja sin aplicación los artículos 27.4, 27.5, las previsiones contenidas en el párrafo cuarto del artículo 57, que consideran como factores a analizar en relación con el absentismo: las faltas (suspensión de empleo y sueldo) y la incapacidad temporal, así como las referencias a dicha supresión y metodología contenidas en el artículo 57 y en el protocolo de absentismo suscrito por las partes en cumplimiento de la disposición transitoria tercera.

cve: BOE-A-2026-23241
Verificable en https://www.boe.es

Materia del acuerdo	Preceptos del VII Convenio afectados	Alcance de la incidencia
Incrementos salariales y recuperación del poder adquisitivo.	Disposición adicional primera.	Se da cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional primera respecto de los años 2026 y 2027 y se actualizarán las tablas salariales en consecuencia (aplicando los incrementos generales previstos a los mínimos y máximos por banda, nivel, subnivel y puestos tipo), así como se procederá conforme a lo indicado en relación con la RSI y las promociones para dichos ejercicios. En 2026 y 2027 las revisiones salariales (IG, RSI y promociones) se realizarán con efectos retroactivos de enero, y a partir de 2028 en adelante se realizarán desde abril. La regularización de los atrasos acumulados de cada año originados a consecuencia de la aplicación del punto 2.2 del anexo I, si los hubiese, se realizará mediante un pago único en enero o febrero del año siguiente, tras la publicación del dato definitivo del IPC por parte del INE en diciembre.
Vacaciones.	Artículo 11.	Sustituye el régimen de distribución previsto en el artículo 11 en lo relativo al número de semanas obligatorias en el periodo estival y amplía la disponibilidad flexible de las restantes semanas, conforme al texto ratificado.
Servicio de comedor.	Disposición adicional sexta.	Modifica el precio previsto para quienes no tienen acceso gratuito al servicio de cantina, reduciéndolo de 5 euros a 3,5 euros desde la fecha prevista en el acuerdo, y mantiene las condiciones de gratuidad en los términos existentes.
Flexibilidad horaria de entrada y salida.	Artículo 8.3.	Desarrolla la flexibilidad horaria existente mediante la identificación objetiva de puestos compatibles con flexibilidad voluntaria, con exclusión de los puestos vinculados a la producción en los términos del acuerdo.

2. B) Compromisos obligacionales, programáticos o de desarrollo futuro

Materia	Naturaleza y alcance obligacional
Retirada del recurso sobre Bradford/Complemento incapacidad temporal y devolución de importes.	Compromisos de ejecución derivados de la solución del conflicto, sin necesidad de nueva redacción convencional autónoma. Los importes serán devueltos en la nómina de octubre de 2026.
Pago único de 2.000 euros.	Obligación económica no consolidable vinculada al cambio de calendario salarial y a las personas en plantilla en la fecha de validación del referéndum.
Nuevo sistema de gestión y reducción del absentismo.	Obligación de constituir un grupo de trabajo conjunto y negociar de buena fe criterios alternativos, transparentes y adaptados a la realidad de la plantilla.
Trabajo a distancia: pautas de aplicación.	Compromisos de aplicación de la actual política de trabajo a distancia y de su revisión en lo que corresponda para reflejar los términos del acuerdo (por ejemplo, para regular que las ausencias por causa justificada no se tendrán en cuenta a la hora de computar el 40 % de teletrabajo efectivo).
Revisión anual de tarifas de comedor.	Compromiso de revisión periódica y mantenimiento de las condiciones más ventajosas, asegurando la viabilidad del servicio.
Comisiones de movilidad.	Compromiso de negociación a través de los Comités de Movilidad para hacer ajustes según sea necesario y analizar las necesidades, particularmente durante agosto.
Proyecto Bromo: garantías adicionales.	Compromisos relativos al acceso al mercado interno de empleo (mantenimiento de antigüedad, ausencia de periodo de prueba) y continuidad del servicio de transporte y del servicio de comedor.
Cargas de trabajo en Cádiz.	Compromiso de constituir antes del 1 de noviembre de 2026 una comisión paritaria específica entre las partes firmantes y la Dirección de las Empresas para analizar acuerdos vigentes y necesidades futuras de actividad.

cve: BOE-A-2026-23241
Verificable en https://www.boe.es

Materia	Naturaleza y alcance obligacional
Política salarial PG-121D, PG-225 y catálogo de puestos.	Compromiso de iniciar antes de finalizar 2026 la revisión integral de la política salarial, la retribución variable, las condiciones de LMA, rodadores y END y el catálogo de puestos. Se relaciona con los artículos 19 y 41 y con la disposición adicional tercera, sin introducir por sí mismo una nueva regulación sustantiva hasta la conclusión de la negociación.
Seguimiento e implementación.	Las comisiones y grupos de trabajo previstos deberán ejecutar y desarrollar los compromisos conforme al texto ratificado.

Cláusula de salvaguarda interpretativa. La clasificación incluida en este anexo II tiene finalidad explicativa y registral. En caso de discrepancia, prevalecerá el texto íntegro del acuerdo ratificado incorporado como anexo I. La referencia a un precepto del VII Convenio Colectivo no convierte los compromisos de negociación o desarrollo futuro en modificaciones normativas actuales, ni amplía su contenido más allá de lo expresamente pactado.

cve: BOE-A-2026-23241
Verificable en https://www.boe.es