MINISTERIO DE TRABAJO

Y ASUNTOS SOCIALES

Resolución de 28 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U., y su personal de tierra (excepto Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico).

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U., y su personal de tierra (excepto Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico) (código de Convenio número 9015491), que fue suscrito, con fecha 30 de noviembre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los designados por los Comités de empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 28 de enero de 2008.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA (AEA), AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, S. A. U., PARA SU PERSONAL DE TIERRA, EXCEPTO TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO

Disposición preliminar

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este II Convenio Colectivo la Empresa Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U. (en adelante AEA), y la representación de los trabajadores conjuntamente con la organización sindical Unión Sindical Obrera (USO-STA)

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca a todos los centros y lugares de trabajo que Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U., tenga establecidos o establezca en un futuro en territorio español en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo 2.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de tierra, exceptuando a los Técnicos de Mantenimiento, que presten sus servicios en virtud de una relación laboral suscrita en territorio español, cualquiera que sea la modalidad contractual celebrada.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor desde la firma del mismo, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y mantendrá su vigencia hasta el día 31.12.09 exceptuando aquellos temas concretos en que de manera expresa se dispongan unas vigencias distintas.

La denuncia del Convenio se podrá producir a instancia de cualquiera de las partes otorgantes del mismo, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte y a la autoridad laboral, con al menos tres meses de antelación al vencimiento del mismo.

Una vez denunciado el Convenio y mientras no se pacte uno nuevo, continuará la vigencia normativa del mismo.

Si no mediara denuncia expresa el Convenio quedará prorrogado de año en año, en aquellas materias que no tengan un plazo de vigencia determinado.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones fijadas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensan y absorben todas las que puedan existir, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de su existencia.

Quedan excluidas de esta compensación las retribuciones «ad personam» y la antigüedad consolidada.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si por la autoridad competente se modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho. Si en el plazo de treinta días desde la notificación a ambas partes por parte de la autoridad laboral de la anomalía detectada no hubiese acuerdo por parte de la Comisión Negociadora para subsanar dicha anomalía, las partes convienen someterse a un procedimiento de arbitraje ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), teniendo la resolución adoptada la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Artículo 6. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación.

Se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo compuesta por doce miembros, seis por la parte empresarial y seis por la RLT.

La Comisión se constituirá en la fecha de la firma del Convenio y la primera reunión de la misma se celebrará dentro de los seis meses siguientes. Las reuniones de carácter ordinario se celebrarán cada seis meses estableciéndose en cada reunión la fecha de la próxima, sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causa que lo justifique y convocadas por cualquiera de las dos partes, reuniones extraordinarias. Sus decisiones tendrán carácter vinculante. A las reuniones podrán asistir asesores por ambas partes siempre que se avise con 48 horas de antelación a la otra parte. Los asesores tendrán voz pero no voto.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en este Convenio.

Interpretar la totalidad de las estipulaciones del citado Convenio.

Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en este texto.

Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado de este Convenio.

Antes de ejercer cualquier tipo de medidas de presión o reclamación judicial o administrativa, tanto de ámbito plural como colectivo, se deberá plantear las cuestiones de discrepancia ante la Comisión Paritaria, la que resolverá, o en su defecto, si no resuelve en el plazo de quince días, abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas. En cualquier caso, ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo de

quince días se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.

Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia Comisión.

La Comisión elaborará el Reglamento de funcionamiento interno de la misma.

La Comisión dispondrá de la documentación e información necesarias para realizar un seguimiento e interpretación efectiva del Convenio.

Esta Comisión será independiente de cualquier otra que se pueda crear en el futuro basada a este Convenio.

Capítulo II. Participación y representación sindical.

Artículo 7. Derechos de representación colectiva.

Será de aplicación a las relaciones laborales regidas por el presente Convenio la legislación vigente en materia de derecho de representación legal de los trabajadores, órganos de representación, libertad sindical, reunión y lo pactado en este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores de un mismo centro de trabajo siempre que así lo acuerden entre ellos y lo comuniquen a la empresa podrán acumular el crédito horario, mensualmente, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No será acumulable el tiempo de ausencia de los representantes que tengan el contrato de trabajo suspendido por alguna de las causas legalmente establecidas, exceptuando los casos de Incapacidad Temporal, excedencia por maternidad, riesgo del embarazo y excedencia forzosa en el supuesto de que el excedente no sea sustituido por otro representante laboral.

En los casos que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito a la empresa, al menos con quince días de antelación al mes de que se trate, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre que trabajador o trabajadores se lleva a efecto la misma y a quién corresponden dichas horas.

Los créditos de las horas no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas a final de cada mes. Siempre que sea posible, el crédito horario será solicitado a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Los representantes legales de los trabajadores que asistan a reuniones convocadas por la empresa o que participen en la Comisión Negociadora de este Convenio colectivo o las Comisiones Paritarias derivadas del mismo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el

adecuado ejercicio de su labor como negociadores o comisionados. Estos permisos no mermarán el crédito horario que como representantes tienen en la empresa.

El tiempo de ausencia de los representantes legales de los trabajadores (código GS) dentro de lo legal y convencionalmente establecido, será retribuido en base a los conceptos fijos y variables que hubiese devengado él mismo según la programación de turnos si ésta estuviera publicada o los conceptos fijos y variables que haya generado el último día trabajado previo al citado crédito horario.

Los delegados en los centros de trabajo con menos de 251 trabajadores disfrutarán de 30 horas sindicales al mes.

Artículo 8. Sigilo profesional.

Los representantes de los trabajadores y delegados de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, y concretamente por el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la empresa.

Artículo 9. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o de ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará la antedicha detracción de forma indefinida, hasta tanto el trabajador indique lo contrario. La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiere, así como al sindicato al que pertenece individualizando los descuentos de la cuota.

Capítulo III. Regulación de empleo.

Artículo 10. Regulación de empleo.

Si por causas tecnológicas, económicas o de fuerza mayor, la empresa se viera obligada a proceder a la extinción o suspensión de contratos de trabajo, antes de iniciar las formalidades, deberá ponerlo en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, así como facilitarles la información necesaria al respecto con la máxima antelación posible.

En los supuestos objetivos de regulación de empleo contemplados en la actual

legislación laboral, se respetará el escalafón de antigüedad a la inversa para permanecer en la empresa. A estos efectos el escalafón será por bases, departamentos y áreas. La empresa comunicará semestralmente a la RLT cuáles son las áreas existentes.

No se podrá contratar nuevo personal ni convertir contratos eventuales a fijos en tanto no hayan sido readmitidos los trabajadores fijos que causaron baja como consecuencia del expediente de regulación de empleo siempre que estos reúnan los requisitos de la vacante a cubrir. La readmisión se efectuará siguiendo el orden del escalafón. Se avisará a los trabajadores readmitidos con una antelación mínima de quince días para su incorporación al trabajo. Se mandará copia de dicho aviso a la RLT.

Los trabajadores readmitidos mantendrán la misma base, en tanto la misma exista, así como la categoría y el nivel salarial que hubieran alcanzado anteriormente.

En caso de aceptarse la oferta de trabajo, los contratos a suscribir lo serían «ex novo» y de acuerdo con las disposiciones legales de aplicación en estos casos.

El compromiso de contratación preferente lo será por un período de tres años desde la fecha en que causaran baja a raíz del expediente de regulación de empleo. El trabajador que se encontrase en esta situación a lo largo del mes de enero de cada año deberá comunicar mediante escrito a RRHH con copia a la RLT su interés en que le sean ofertadas las posibles vacantes. En caso de no hacerlo se entenderá que ya no está interesado y perderá su derecho de reincorporación preferente. Si a un trabajador se le oferta un puesto de trabajo similar al que estaba ejerciendo con anterioridad y éste es rechazado por él mismo, también perderá el derecho de futuras vacantes. El trabajador estará obligado a notificar cualquier cambio de domicilio y/o teléfono.

Capítulo IV. Contrato de trabajo.

Artículo 11. Comisión de Empleo.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Empleo de doce miembros, seis de parte de la empresa y seis de parte de la RLT con el fin de hacer un seguimiento efectivo en materia de contratación. Dicha comisión se reunirá semestralmente, sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causas que lo justifique y convocadas por cualquiera de las dos partes, reuniones extraordinarias.

Artículo 12. Contratación.

La contratación de trabajadores en el colectivo de tierra de Air Europa se realizará por la propia empresa. En el caso de que se tuviera que realizar una contratación a través de ETT, dicha contratación, como media anual no superara el 5 % de la

plantilla total de la base; comunicándose trimestralmente esta circunstancia a la Comisión de Empleo.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo de acuerdo con la causalidad legalmente establecida.

En caso de que en algún momento de la vigencia del presente convenio se proceda a la contratación de trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo, se procederá a regular los términos de contratación y llamamiento de dichos trabajadores en el seno de la Comisión de Empleo.

Artículo 13. Contratación indefinida.

La empresa podrá celebrar contratos por tiempo indefinido sometidos a la legislación vigente. La contratación o conversión de contratos de los trabajadores que deban acceder a un contrato por tiempo indefinido se llevará a cabo de la siguiente forma:

1. Listado de trabajadores ordenado por días trabajados, según escalafón

2. En caso de que a algún trabajador que le correspondiera según el listado anterior no se le transformara el contrato a indefinido, la empresa justificará ante la RLT en la Comisión de Empleo la no conversión, mediante la presentación de la evaluación realizada al trabajador y los datos de las ausencias no justificadas. En la evaluación se medirán los siguientes factores: desempeño, actitud y puntualidad.

3. Se informará por escrito al trabajador eventual de que estará siendo evaluado de forma continuada mientras dure su contrato.

4. En el caso de que un trabajador sea evaluado, lo harán sus responsables inmediatos, debiendo ser evaluado por la persona o personas que designe la empresa. El trabajador será informado sobre el resultado de su evaluación antes que haya transcurrido un mes desde la misma y antes de la posible contratación indefinida. En caso de no estar de acuerdo con su evaluación, el trabajador podrá acudir a la Comisión de Empleo para solicitar una revisión de su evaluación.

La empresa informará a la Comisión de Empleo sobre la evolución de la contratación indefinida, con indicación del número de contratos y trabajadores seleccionados para ocupar empleos estables y la planificación de la trasformación de contratos a tiempo indefinido.

Asimismo se informará sobre el número de trabajadores, tomando como referencia la plantilla media del año anterior a efectos de calcular el volumen de contratos concertados por tiempo indefinido.

A 31 de diciembre de 2009 el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido por departamento y base será como mínimo del 75%. En las bases pequeñas el porcentaje será del 65% como mínimo. A la firma del presente contrato se consideran bases grandes PMI y AGP, siendo el resto consideradas bases pequeñas.

Artículo 14. Contratación a tiempo parcial.

En el contrato a tiempo parcial, deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

La jornada semanal mínima de los trabajadores contratados a tiempo parciales será la legalmente establecida.

Artículo 15. Período de prueba.

El ingreso del trabajador en la empresa se considerará siempre hecho a título de prueba, salvo que en el contrato de trabajo conste lo contrario, de acuerdo con la siguiente escala:

a) Trabajadores clasificados en los grupos profesionales cuarto y quinto: Seis meses.

b) Trabajadores clasificados en el grupo profesional tercero: Dos meses.

c) El resto del personal: Un mes.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y ocupación que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, excepto que hayan transcurrido más de doce meses desde que finalizará la relación laboral previa.

Artículo 16. Dimisión del trabajador.

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la dimisión voluntaria del trabajador, deberá mediar un preaviso por escrito a la empresa de, al menos, veinte días de antelación cuando se trate de personal clasificado en los grupos profesionales primero, segundo y tercero. Para el personal clasificado en los grupos profesionales cuarto y quinto, este preaviso será de 60 días, dicho preaviso se podrá reducir previo acuerdo entre ambas partes. Para los trabajadores temporales o eventuales estos períodos se reducirán a la mitad, si

bien siempre mediará un mínimo de 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la citada obligación de preavisar dará derecho a la empresa a una indemnización equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el aviso (a tal efecto esta indemnización se calcularía teniendo en cuenta los conceptos fijos definidos en el artículo. 69 más la prima de responsabilidad y funciones superiores en los casos en los que el trabajador viniera percibiendo las mismas).

Esta indemnización podrá la empresa deducirla de la liquidación salarial a practicar en su caso.

Una vez obra en poder de la empresa el preaviso de cese, podrá ésta acordar que durante el mismo pase el trabajador a disfrutar vacaciones u otros descansos que pudieran estar pendientes de compensación.

Una vez comunicado el preaviso de cese, la empresa podrá acordar la terminación de la relación laboral en cualquier momento, debiendo en este supuesto abonar en concepto de indemnización los salarios correspondientes al período de preaviso pendiente.

Habiendo recibido la empresa el aviso de cese con la citada antelación, vendrá ésta obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos retributivos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de conceptos retributivos se abonará no más tarde de quince días después del cese.

En el supuesto de que el trabajador cesará en la empresa, por baja voluntaria o despido procedente, antes del plazo de dos años efectivos, desde la realización de un curso de especialización por cuenta de la empresa, éste deberá abonar la parte proporcional del coste del curso en función de los meses que resten en el momento de la baja hasta el cumplimiento desde los dos años de la realización del mismo, de acuerdo con el importe del gasto ocasionado por el mismo a la empresa. En el resto de cursos el período de permanencia mínima desde la realización del mismo será de dos meses.

Capítulo V. Clasificación profesional y progresión.

Artículo 17. Sistema de clasificación profesional.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifican por grupos profesionales. Los grupos profesionales están determinados de acuerdo con el contenido de la prestación laboral objeto del contrato y los criterios de clasificación establecidos en el artículo 18.

Artículo 18. Criterios de clasificación.

En la clasificación de los trabajadores al grupo profesional se han de ponderar los siguientes criterios:

1. Autonomía. Entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones realizadas.

2. Formación. Concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de experiencia.

3. Iniciativa. Referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

4. Mando. Configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

5. Responsabilidad. Apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

6. Complejidad. Entendida como la suma de los criterios anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 19. Grupos profesionales.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales que se enumeran si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

Todo trabajador viene obligado a ejecutar cuantos trabajos le sean ordenados por la empresa, dentro de los cometidos propios de su grupo profesional.

Los grupos profesionales se configuran según los criterios siguientes:

Grupo primero. Contenido general de la prestación. Realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, siguiendo un método de trabajo preciso, con dependencia de otros, que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención y con una formación básica y la necesaria para la adaptación al trabajo encomendado.

Grupo segundo. Contenido general de la prestación. Ejecutan trabajos cualificados que requieren adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con

un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión.

Grupo tercero. Contenido general de la prestación. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Grupo cuarto. Contenido general de la prestación. Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye los trabajos que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, así como aquellos que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Grupo quinto. Contenido general de la prestación. Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad, que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directivos de la empresa.

Artículo 20. Estructura de la clasificación profesional.

La estructura de la clasificación profesional, queda determinada de acuerdo al siguiente esquema:

Grupo I:

Ayudante Administrativo.

Grupo II:

Conductor Operario de 2.ª

Auxiliar Administrativo.

Oficial Administrativo de 3.º B.

Oficial Administrativo de 3.ª A.

Conductor Operario de 1.ª

Mecánico.

Operario Especialista.

Grupo III:

Oficial Administrativo de 2.ª B.

Oficial Administrativo de 2.ª A.

Oficial Administrativo de 1.ª B.

Oficial Administrativo de 1.ª A.

Capataz.

Grupo IV:

Jefe Administrativo de 3.ª B.

Jefe Administrativo de 3.ª A.

Jefe Administrativo de 2.ª B.

Jefe Administrativo de 2.ª A.

Jefe de Rampa.

Grupo V:

Jefe Administrativo de 1.ª C.

Jefe Administrativo de 1.ª B.

Jefe Administrativo de 1.ª A.

TGM.

TNT.

TGS.

Cuando por razones operativas, y organizativamente, el turno no estuviese cubierto por un responsable (supervisor, jefe de turno, capataz, etcétera), la empresa designará de entre los que considere aptos al trabajador que deba asumir las funciones temporalmente, cobrando una prima de funciones superiores mientras dure tal circunstancia.

La retribución correspondiente a cada categoría profesional viene recogida en la tabla salarial del anexo I.

Artículo 21. Progresión económica.

Dentro de los grupos profesionales existirán niveles retributivos.

El trabajador progresará económicamente dentro de cada grupo profesional, cambiando de nivel retributivo, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos, no siendo en ningún caso de aplicación límite de vacantes.

1. No constar en su expediente sanción alguna sobre su conducta profesional en el último año.

2. Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo, dentro del nivel correspondiente, de, al menos, un promedio anual, equivalente al 90 por 100. Se computará como tiempo de prestación efectiva de servicios la situación de ausencia derivada del descanso de maternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, excedencias forzosas y las bajas justificadas.

3. Haber superado los cursos, evaluaciones y pruebas promovidas por la empresa.

4. El transcurso de determinados períodos de tiempo.

Los niveles retributivos por grupos profesionales y los períodos de tiempo para cumplir los criterios de progresión económica quedan establecidos de la siguiente forma:

1) Dentro de los grupos profesionales primero, segundo y tercero del artículo 20 del Convenio, se establecen los niveles determinados en los que los trabajadores progresarán cuando se cumplan los requisitos previstos en el presente artículo y transcurra el tiempo establecido para cada nivel en el presente artículo. Al efecto de determinar los distintos niveles, se crea un «plus de progresión», según las cuantías establecidas en el anexo II.

2) El plus de progresión tuvo su entrada en vigor el día 1 de enero de 1997, para todos los trabajadores afectados y en activo en esta fecha, o a partir del día de su ingreso si es posterior a aquella, iniciándose su devengo a partir del nivel primero del grupo profesional donde estén clasificados.

El cobro del plus de progresión se producirá a partir del día 1 del mes siguiente al que se cumpla el período de devengo y permanencia en el nivel, cuando tal ingreso tenga lugar después del día primero de mes, una vez superados los requisitos establecidos al efecto. A los trabajadores fijos discontinuos se les computara como tiempo de servicio a los efectos del devengo del plus de progresión, los períodos efectivamente trabajados con tal condición contractual.

3) La cuantía del plus de progresión tendrá carácter de no absorbible ni compensable por otras mejoras o complementos retributivos establecidos o que

se puedan establecer, mientras el trabajador permanezca en el mismo grupo profesional.

4) El plus de progresión del grupo profesional en el que el trabajador este encuadrado, se extinguirá cuando el mismo sea promocionado a un grupo profesional superior, sin perjuicio de respetar la retribución global y en cómputo anual que viniera percibiendo, y de que se inicie el devengo del plus correspondiente en el nuevo grupo profesional.

La tabla de progresión según los diferentes grupos profesionales viene recogida en la tabla del anexo II.

Capítulo VI. Escalafones y bolsa de empleo.

Artículo 22. Datos de plantilla.

Antes del 1 de marzo de cada año y referido a 31 de diciembre inmediato anterior, la compañía entregará copia a los comités de centro o representantes legales de los trabajadores de los escalafones o relaciones ordenadas de trabajadores fijos y eventuales, en los que constarán los siguientes datos:

Número de orden.

Nombre y apellidos.

Destino.

Fecha de ingreso en la compañía.

Antigüedad en tiempo efectivo de trabajo en tierra.

Antigüedad en tiempo efectivo de trabajo en la compañía.

En la elaboración del listado se seguirán los siguientes criterios:

Como primer criterio se establece el número de días trabajados en AEA, en tierra y en caso de igualdad, se ordenará según el número personal.

Los trabajadores eventuales quedarán eliminados del listado habiendo transcurrido 24 meses desde la finalización de su última contratación en la empresa.

A los trabajadores con contrato indefinido subrogados a otras empresas del Grupo Globalia por necesidad organizativa de la empresa, y en caso de ser otra vez subrogados a AEA, se le acumulará el tiempo trabajado en la otra empresa.

Desde la fecha de entrega del escalafón a la RLT los trabajadores dispondrán de

un mes para efectuar las correspondientes reclamaciones.

Artículo 23. Bolsa de empleo.

Los trabajadores que habiendo prestado sus servicios en AEA por un período mínimo de seis meses, hayan obtenido una evaluación favorable en relación al período total de permanencia en la empresa, pasarán previa expresa solicitud escrita (con formato específico), a formar parte de la bolsa de antiguos trabajadores del correspondiente centro de trabajo; manteniéndose en la misma salvo que presenten su solicitud escrita de baja en dicha bolsa o renuncien a incorporarse en la empresa, por llamamiento efectivamente realizado por Air Europa.

Cuando surjan puestos de trabajo de nueva creación o proyectos nuevos la empresa no está obligada al uso de la bolsa de empleo, pudiendo recurrir a otras fuentes de reclutamiento.

Cuando las necesidades del servicio así lo requiera la empresa llamará de nuevo a prestar servicios al personal que forme parte de la bolsa de empleo del centro de trabajo correspondiente, siempre que reúnan los requisitos precisos vigentes para el desempeño del puesto de trabajo. En cada base se ordenará el personal que forme parte de su bolsa de empleo de acuerdo a su categoría profesional y a la fecha de su primera contratación en AEA. Los días acumulados para los trabajadores eventuales en el escalafón de la base sólo recogerá los días trabajados en esa base. Este escalafón determinará el derecho preferente a ser contratado.

La empresa efectuará los llamamientos con una antelación mínima de una semana a la incorporación al puesto de trabajo.

Si el puesto de trabajo ofertado es diferente al que anteriormente fue desempeñado por el trabajador el mismo pasará el pertinente proceso de selección y formación. Si hubiese transcurrido más de un año desde su última contratación en el mismo puesto de trabajo el departamento de RRHH contactará telefónicamente con el trabajador para la actualización de datos y pasará el pertinente curso de reciclaje si procede.

Será responsabilidad del trabajador el comunicar al departamento de RR.HH. la actualización de su domicilio y teléfono.

Capítulo VII. Organización del trabajo.

Artículo 24. Organización del trabajo.

La Dirección de la empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo.

Artículo 25. Tiempo de trabajo.

Dada la peculiaridad de las funciones de la empresa, que exige una permanente actividad de servicio al público, ésta tendrá plena facultad para establecer los turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales y lo acordado en el presente Convenio colectivo.

Artículo 26. Jornada.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será la que a continuación se detalla:

Año 2007: 1.776 horas.

Año 2008: 1.764 horas.

Año 2009: 1.752 horas.

Anualmente la Dirección de RRHH publicará antes del 15 de enero los días compensación convenio que corresponden por base.

Los días libres de compensación convenio se disfrutarán en fechas establecidas de común acuerdo entre el trabajador y la empresa y en caso de no existir acuerdo, se considerará como un período vacacional adicional.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Antes del día 31 de enero de cada año, la empresa hará público el cómputo de horas trabajadas por cada trabajador con el fin de verificar que el cómputo anual de horas trabajadas el año anterior no rebasa el máximo de horas pactadas. En caso de que se exceda la jornada anual pactada, este exceso será abonado en concepto de hora extraordinaria o compensada en tiempo libre previo acuerdo entre ambas partes.

A los trabajadores con reducción de jornada por alguna de las razones indicadas en el artículo 37 del ET o en el presente Convenio, se les reducirá la jornada proporcionalmente comparados con los trabajadores a tiempo completos.

Con el fin de establecer el cómputo de las horas trabajadas, se calculará de la siguiente manera:

Se sumarán las horas de turno (horas normales o jornada ordinaria).

Se sumarán las bajas médicas, bajas maternales y permisos de lactancia.

Se sumarán los permisos retribuidos por las causas señaladas en el artículo 38 del

presente Convenio.

Se sumarán las horas electorales.

Se sumarán las horas lectivas de asistencia a cursos organizados por la empresa dentro de la jornada laboral.

Se sumarán las horas dedicadas a la representación sindical.

No se sumarán los días devueltos como compensación.

Artículo 27. Tiempo de trabajo, descanso entre jornadas y semanal.

a) Trabajo a turnos. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En función de la actividad de cada aeropuerto, la empresa podrá establecer los siguientes turnos básicos:

1. Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante las 24 horas o más de 16 horas, se podrán establecer un máximo de seis turnos básicos y un turno adicional por temporada acordados entre la RLT y la empresa.

2. Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante 16 horas o menos, se podrán establecer un máximo de tres turnos básicos y uno adicional acordados entre la RLT y la empresa.

Los turnos básicos tendrán una movilidad o flexibilidad sobre el horario de entrada de más o menos una hora.

a.1) Trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo y a tiempo parcial.–Antes del inicio de cada temporada la empresa realizará y hará pública una programación orientativa trimestral incluyendo las vacaciones, los descansos y los turnos.

La programación de turnos para el personal fijo se realizará mensualmente, publicándose con una antelación de 15 días de tal modo que cada día 15 del mes se haga pública una programación del mes siguiente. En la programación de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y se establecerá un descanso mínimo de diez horas entre cada jornada. Se programará un máximo de siete días de trabajo continuado en la misma franja horaria alternado con libranzas.

Sobre la programación mensual la empresa podrá realizar cambios de turno

preavisándose con 36 horas de antelación como mínimo.

Los días de descanso semanal y los turnos podrán ser cambiados entre trabajadores con previa autorización por parte de la empresa y con un preaviso de 36 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos.

Los cambios no afectarán a los días de descanso semanal, ni el descanso mínimo entre turnos. En el caso de que estos cambios afectaran al descanso semanal y previa aceptación por parte del trabajador se compensaría con un día libre adicional.

Los turnos publicados y los efectivamente trabajados se facilitarán a todos los Comités de centro o Delegados de personal.

a.2) Trabajadores eventuales a tiempo parcial y trabajadores eventuales a tiempo completo.–Los trabajadores con contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo, en tanto que se contraten para cubrir puntas de trabajo que se producen en la actividad de la empresa, no estarán sometidos a este régimen de turnos. Su régimen de turnos vendrá reflejado en su contrato.

La programación de turnos de este personal se realizará quincenalmente a efectos de reforzar las cargas de trabajo puntuales. Los horarios de los turnos se publicarán los días 1 y 15 de cada mes, con una antelación de 15 días. Se establece un descanso de diez horas como mínimo entre cada turno.

Los cambios de turno para este personal se realizarán siguiendo el mismo criterio al establecido para el personal indefinido.

a.3) Trabajadores acogidos a reducción de jornada.–Se contemplan los siguientes supuestos:

a.3.1) Trabajadores acogidos a la reducción de jornada.–Los trabajadores acogidos a la reducción de jornada tendrán la posibilidad de realizar dicha jornada semanal distribuyéndola uniformemente a lo largo de la misma manteniendo dos días libres, o bien agrupando las horas de trabajo de forma irregular, sin superar la jornada diaria de 8 horas, previo acuerdo de las dos partes. En caso de discrepancia prevalecerán las necesidades organizativas de la empresa. En este último caso se dará traslado a la RLT de dicha circunstancia y su justificación.

a.3.2) Trabajadores acogidos a reducción de jornada mensual.–Estos trabajadores regularán sus turnos igual que los trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo.

b) Trabajo no sujeto a turnos.–El horario de trabajo se diferencia entre el correspondiente a horario de verano y de invierno, pretendiéndose una flexibilidad de horario que ayude a conciliar la vida laboral y familiar, y se distribuye del siguiente modo:

Horario de verano.

Del 15 de junio a 15 de septiembre: Se establecerán turnos con retenes, siendo el porcentaje máximo de retenes el 40 %, estando el 60 % restante con horario de verano (cada trabajador tendrá el 60 % de los días laborables de este período en horario de verano o vacaciones).

El personal en situación de baja por enfermedad o maternidad, previa a este horario, no se tendrá en cuenta a estos efectos. Para estas bajas prolongadas el 60 %-40 % se considera a partir de la incorporación al trabajo.

Los trabajadores tendrán la opción de elegir durante este período entre seguir con el horario normal o acogerse al horario de verano. Las bajas por enfermedad que se produzcan durante este período no alterarán el calendario previsto.

El horario será el siguiente:

De lunes a jueves:

De las 07.30 horas a las 15.30 horas para el personal acogido a este horario.

De las 09.00 horas a las 18.00 horas para el personal de retén (incluida una hora para efectuar la comida).

Viernes: De las 09.00 horas a las 15.00 horas para todo el personal.

Horario de invierno.

De 16 de septiembre a 14 de junio, el horario será el siguiente: de lunes a jueves de 09.00 horas a 18.30 horas y viernes de 09.00 horas a 15.00 horas.

De lunes a jueves se tendrá derecho a la interrupción de una hora para efectuar la oportuna comida. Los viernes por la tarde se establecerán turnos con retenes, igual que en la jornada de verano. En caso de discrepancia en el establecimiento de estos turnos entre la empresa y el trabajador, se remitirá a la comisión de seguimiento del convenio. La compensación del exceso de jornada será en tiempo libre, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Cualquier otro horario que con anterioridad y mediante pacto individual se viniera prestando dejará de tener validez alguna, y se regirá por el acordado en el presente artículo.

Cualquier horario diferente a este deberá ser acordado con el director del departamento correspondiente y autorizado por la Dirección de RRHH.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos (sábado y domingo).

La empresa podrá marcar como no laborables a efectos del computo de la jornada anual los días, o bien las tardes del 24 y 31 de diciembre.

Artículo 28. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Aquellos trabajadores que por razones personales o familiares necesiten adaptar la distribución de su jornada de trabajo para así hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, lo solicitarán por escrito a través del departamento de Recursos Humanos.

Artículo 29. Jornada partida.

Para trabajadores en régimen de turnos la empresa podrá establecer la distribución horaria en régimen de jornada partida.

Cuando se establezca la jornada partida, el tiempo de interrupción entre uno y otro período de trabajo deberá respetar un mínimo de una hora y un máximo de cinco horas.

Los períodos de trabajo de estas jornadas partidas deberán tener como mínimo una duración de dos horas.

La retribución de la jornada partida quedará reflejada en la tabla salarial, anexo I.

Artículo 30. Descanso durante la jornada.

Los trabajadores con jornada continuada de seis o más horas disfrutarán de un descanso de 20 minutos. No obstante, los trabajadores que finalicen su turno después de las 16.00 horas en turno de mañana o después de las 23.00 horas en turno de tarde, tomando como referencia las 14:00 horas para definir si se trata de turno de mañana o de tarde, ampliarán este descanso a 30 minutos para efectuar la comida o cena.

Para el personal que realice trabajo efectivo continuado con pantallas de visualización de datos durante cuatro horas o más al día, la empresa organizará la actividad diaria de forma que se alterne esta tarea con otras, en caso de no ser posible dicha alternancia, la empresa distribuirá el trabajo de forma que se puedan efectuar descansos de 10 minutos cada dos horas de trabajo. A todos los efectos se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 488/1997 sobre PVD.

Estos períodos de descansos se considerarán tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 31. Trabajo nocturno.

Siendo trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, la empresa retribuirá como trabajo nocturno el realizado entre las nueve de la noche y las ocho de la mañana.

Cuando en un turno de trabajo se realicen 4 o más horas en el mencionado horario retributivo (21:00-08:00), todas las horas trabajadas en ese turno serán retribuidas como horas nocturnas.

La retribución de la hora nocturna queda establecida en la tabla salarial que se incluye en el anexo I. Cuando por razones de la operativa diaria un turno de noche no está cubierto por un jefe de turno, el coordinador designado por la empresa, de entre los de mayor antigüedad, cobrará una prima de funciones superiores mientras asuma las responsabilidades del jefe de turno.

Artículo 32. Trabajo en festivos.

Los trabajadores disfrutarán de los días festivos según el calendario publicado en los boletines oficiales.

En el período de Navidad y Año Nuevo, excepcionalmente y a efectos económicos se abonarán como festivas las horas efectivamente trabajadas del día 25 de diciembre y 1 de enero. Asimismo, se considerarán como horas festivas las horas trabajadas desde las 20.00 horas hasta las 24.00 horas los días 24 y 31 de diciembre. Estas horas computarán como efectivamente trabajadas en el cómputo anual independientemente de su remuneración.

En caso que el trabajador estuviese desplazado por razones de trabajo, disfrutará siempre los días festivos de su centro de trabajo.

a) Trabajadores no sujetos a turnos.–Cuando un día festivo coincida con un sábado correspondiendo este al descanso semanal, se establecerá un día adicional de descanso como compensación.

b) Trabajadores sujetos a turnos:

Cuando, excepcionalmente, por razones técnicas u organizativas, coincida un día de trabajo ordinario con un día festivo, el trabajador tendrá el derecho a la compensación económica como horas festivas o al disfrute de un día libre adicional. Dicha compensación económica se establece en la tabla salarial anexo I.

Cuando en la programación de los turnos coincida un día libre semanal con un festivo, se tendrá que disfrutar un día adicional por compensación del día festivo.

El trabajador podrá elegir las fechas de disfrute de tal descanso compensatorio de

común acuerdo con la empresa y cuando la operativa lo permita. En caso de desacuerdo se acumulará a las vacaciones.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada diaria del trabajador. Si se produjera un exceso de la jornada diaria del trabajador, éste podrá optar entre ser compensadas mediante descanso equivalente dentro de los tres meses siguientes a su realización o bien la compensación económica de éstas de acuerdo a lo establecido en el anexo I.

Dado el carácter de servicio al público de la actividad de la empresa, además de las generadas por fuerza mayor, serán de obligado cumplimiento las realizadas por necesidad perentoria, entendiéndose por tal:

Atención a mercancías perecederas.

Avería de instalaciones.

Corte de suministro de energía eléctrica.

Atención a las incidencias y acumulaciones de tráfico producidas por retrasos que no puedan ser absorbidos por el personal de servicio.

Los trabajadores cuya jornada incluya más de cuatro horas dentro de la franja horaria de las 22:00 a las 06:00 horas no podrán realizar horas extraordinarias.

Capítulo VIII. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 34. Duración, retribución y programación de las vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales para el personal sujeto a turnos o de 22 días laborables para el resto. Los trabajadores que a la firma del convenio tengan reconocidos días de vacaciones por el concepto de antigüedad, seguirán disfrutando los mismos como concepto ad personam. Las vacaciones se retribuirán a mes vencido a razón del promedio de las seis últimas mensualidades incluyendo los siguientes conceptos salariales: horas extras, jornada partida y horas nocturnas.

Los días festivos que coincidan con un período vacacional se sumarán al mismo. Todos los meses del año serán elegibles para vacaciones, fijándose el porcentaje de trabajadores que podrán disfrutar las mismas en cada uno de los meses de acuerdo a la actividad productiva de cada una de las áreas. Dicho porcentaje se pactará con la RLT de cada base.

Las vacaciones anuales se programarán y publicarán antes del día 1 de diciembre de cada año. Para el personal sujeto a turnos las vacaciones se podrán fraccionar,

por voluntad del trabajador, en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de quince días naturales.

El trabajador que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

Cuando el período de vacaciones publicado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural acumulada o con el período de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, por maternidad, por riesgo durante la lactancia natural o por adopción o acogimiento, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los trabajadores no sujetos a turnos podrán negociar con su dirección otra forma diferente de disfrute.

Artículo 35. Procedimiento para la elección del período de vacaciones.

El orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos en cada una de las áreas de la empresa. A este fin, se asignará a cada día de vacaciones efectivamente disfrutado, el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:.

Enero: Del 1 al 15, 8 puntos; del 16 al 31, 0 puntos.

Febrero: Todo el mes, 0 puntos.

Marzo: Todo el mes, 2 puntos.

Abril: Todo el mes, 2 puntos.

Mayo: Todo el mes, 5 puntos.

Junio: Del 1 al 15, 8 puntos; del 16 al 30, 10 puntos.

Julio: Todo el mes, 12 puntos.

Agosto: Todo el mes, 12 puntos.

Septiembre: Del 1 al 15, 10 puntos; del 16 al 30, 8 puntos.

Octubre: Todo el mes, 5 puntos.

Noviembre: Todo el mes, 0 puntos.

Diciembre: Del 1 al 15, 3 puntos; del 16 al 31, 8 puntos.

Además, los días de la Semana Santa desde el Jueves Santo hasta el Lunes de Pascua (en las bases donde es día festivo) se penalizarán con 8 puntos más por día.

Se podrá negociar con la RLT de cada base el número de puntos que correspondan a los días de fiestas locales.

Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada uno habrá hecho uso de un número de puntos determinados. El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al número de puntos utilizados.

1. Día 1 de octubre. Publicación de la tabla de puntuación acumulada del año anterior de cada trabajador y el orden de elección y la tabla del número máximo de trabajadores coincidentes en un mismo período vacacional. Los trabajadores podrán presentar sus reclamaciones sobre su puntuación durante los 15 días siguientes a la publicación.

2. Día 15 de octubre. Comienzo de elección de los períodos de vacaciones.

3. Día 15 de noviembre. Último día de elección de los períodos de vacaciones.

4. Día 1 de diciembre. Publicación de la lista de los períodos de vacaciones asignados. Los trabajadores tendrán cinco días para efectuar las reclamaciones pertinentes.

5. En los casos de igualdad de puntuación, se tomará en cuenta:

1.º El orden de elección del año anterior; elegirá primero quien menos puntos acumuló el año anterior.

2.º La antigüedad; elegirá primero el trabajador más antiguo en la empresa.

6. Se podrán realizar cambios de períodos vacacionales entre los propios trabajadores posteriormente a la publicación de la lista de períodos de vacaciones asignados, siempre y cuando el cambio no afecte a la operativa. La empresa previa justificación razonada podrá denegar dicho cambio.

7. Los trabajadores con contrato de tiempo determinado a los que se les transformen sus contratos a indefinido o a quienes se les contrate en tal condición, tendrán la misma puntuación que el trabajador con la máxima puntuación en su departamento más dos puntos.

8. En el supuesto de personas que se incorporan tras una baja de larga duración o excedencia voluntaria, dispondrán de máximo de puntos más cinco adicionales. En el caso de una reincorporación después de una excedencia forzosa/guarda legal, serán el máximo de puntos más tres.

9. En caso de vacaciones perdidas por una IT, se asignará la puntuación correspondiente en función de las vacaciones programadas.

10. Si un trabajador se incorpora después de una baja de larga duración y no tuviera vacaciones programadas, éstas se asignarán en función de los cupos que haya disponibles.

11. Los días adicionales por antigüedad y/o los días libres compensación convenio no puntúan y se asignarán en el último período vacacional.

12. Una vez publicada la lista definitiva de los períodos de vacaciones asignados, la empresa no cambiará las fechas de disfrute de las mismas.

Si excepcionalmente la empresa tuviera que cambiar las fechas de disfrute de vacaciones de un trabajador lo haría siempre con el consentimiento del mismo. En tal caso excepcional se informará a la RLT y la puntuación del período vacacional será la menor de las dos.

Artículo 36. Vacaciones del personal con contrato de tiempo determinado.

Los trabajadores con contrato de duración determinada pactarán con la empresa al comienzo de la contratación su período vacacional, en el supuesto de que no se pactasen las mismas, el trabajador disfrutará las vacaciones los últimos días de contrato.

Artículo 37. Accidente laboral antes de las vacaciones u hospitalización antes o durante las vacaciones.

No se computarán como vacaciones los días que permanezca de baja médica que coincidan con el período de vacaciones programado en los siguientes supuestos:

Si el trabajador sufriera hospitalización antes o durante las vacaciones.

Si el trabajador causase baja médica por accidente laboral antes del disfrute de las vacaciones

Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 38. Permisos retribuidos.

La empresa concederá permiso retribuido a los trabajadores siempre que lo soliciten, mediando las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1. Cuatro días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento del cónyuge o pareja, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, incluso parentesco político. En el caso que el enfermo residiera o el difunto hubiera fallecido fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia se ampliará a cinco días, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

En los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma continua o discontinua previo aviso a la empresa.

2. Tres días en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo. Si el alumbramiento se produce fuera del lugar de residencia del trabajador esta licencia se ampliará a cinco días, y en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

3. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o a razón de registrarse como pareja de hecho.

4. Dos días por traslado de domicilio habitual.

5. Un día natural por razón de boda de padres, hijos y hermanos incluso de parentesco político, ampliable a dos si fuera en distinto lugar de residencia habitual del trabajador.

6. El tiempo indispensable para acudir a exámenes o pruebas de aptitud y para el deber inexcusable de carácter público y personal.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. La empresa facilitará el tiempo indispensable para gestiones que deba realizar el trabajador no contempladas como deber cívico (tales como gestión/firma hipoteca, asistencia tutoría hijos, matriculaciones colegio hijos o propias, compra vivienda habitual, notaría y similares) con un máximo anual de 3 días laborables, no consecutivos, debiendo el trabajador recuperar posteriormente el tiempo utilizado, de acuerdo a los criterios que marque en cada momento la Dirección de la empresa.

9. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán

derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre cuando ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Por voluntad de el/la trabajador/a se podrá acumular la hora de ausencia del trabajo por lactancia en días consecutivos. Para la acumulación se sumará una hora por jornada a trabajar indistintamente de la jornada de la madre/padre desde la fecha que el/la trabajador/a se reintegre a su puesto de trabajo después del permiso de maternidad y/o excedencia por maternidad y hasta la fecha que su hijo cumpla los nueve meses. El período de disfrute del permiso acumulado de lactancia será siempre a continuación del período de baja por maternidad o reincorporación de excedencia. El/La trabajador/a percibirá el salario correspondiente a su jornada. Las horas de lactancia se agruparán en días que se contabilizarán como DL (día de lactancia). El permiso acumulado se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El/La trabajador/a comunicará al empresario su intención a acogerse al permiso de lactancia acumulado con 15 días de antelación a la fecha de finalización del período de maternidad o excedencia.

10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos anteriores comenzará de modo inmediato al hecho causante (exceptuando la enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica contempladas en el punto 1). Si el día en que se produce el hecho causante el trabajador ha asistido al trabajo dos o más horas el permiso empezará a computar al día siguiente.

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, aportando a la empresa los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Artículo 39. Licencias sin sueldo.

Los trabajadores que no tengan descanso alguno pendiente por vacaciones o de otra naturaleza, podrán solicitar licencia no retribuida por un plazo que no exceda de quince días, para asuntos particulares, como máximo una vez al año y siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo.

Estas licencias deberán solicitarse con una antelación de, al menos, 45 días y la empresa las irá resolviendo por riguroso orden de petición.

La denegación, en su caso, deberá ser por escrito y fundada.

Estas licencias podrán ser ampliadas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Durante la licencia el trabajador causará baja en la Seguridad Social y no devengará salario ni complemento alguno.

Artículo 40. Adopción y acogimiento.

La adopción y el acogimiento tendrán la misma consideración que un parto natural en cuanto a los derechos del/a trabajador/a.

Artículo 41. Parejas de hecho.

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

Capítulo IX. Excedencias y reducción de jornada.

Artículo 42. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito y será resuelta por la empresa en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la recepción de la solicitud.

El excedente voluntario deberá solicitar el reingreso un mes antes de la terminación del plazo de excedencia y tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría y grupo laboral.

El trabajador con excedencia voluntaria no podrá prestar servicios en otra empresa dedicada a la misma actividad, salvo si lo autorizase expresamente aquella que la concedió, produciendo el incumplimiento de ello el cese definitivo del excedente.

El excedente voluntario que no solicite el reingreso un mes antes de la

terminación del plazo de excedencia, causará baja definitiva en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 43. Excedencia forzosa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, que podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año que permanezca en excedencia por cuidado de un hijo o de familiares, durante el resto del tiempo de excedencia tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo.

Artículo 44. Reducción de jornada.

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un

octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada por guarda legal o cuidado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o más trabajadores en la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

En materia no contemplada en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

b) Los trabajadores que tengan una antigüedad en tierra de 10 años o más o 55 años cumplidos, podrán acogerse voluntariamente a la reducción de jornada, entre la mitad y un tercio de su jornada.

El salario se devengará en proporción al tiempo trabajado.

La reducción de jornada será como mínimo de seis meses, renovable a petición del trabajador. La petición de reducción de jornada deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses del inicio de la misma. La reducción de jornada podrá ser diaria o mensual. En el caso de trabajadores a turnos que se acogieran a la reducción diaria, éstos entrarán dentro de la programación normal de turnos de su área de trabajo y en base a la nueva jornada diaria. Cuando la reducción de jornada fuera mensual los períodos de reducción de jornada serán concedidos a discreción de la empresa, teniendo en cuenta las reducciones de jornada previamente concedidas.

En el supuesto de que el trabajador estuviera interesado en renovar la reducción de jornada, deberá comunicarlo a la empresa con un mínimo de 45 días de antelación a la fecha de finalización de la reducción pactada.

Los trabajadores que deseen volver a realizar su jornada completa, tendrán derecho a reincorporarse automáticamente a la misma, siempre que lo soliciten por escrito a la empresa con una antelación mínima de 45 días.

La empresa podrá contratar mediante contratos de interinidad a trabajadores para suplir las ausencias motivadas por las reducciones de jornada.

Capitulo X. Movilidad funcional.

Artículo 45. Movilidad funcional voluntaria.

Existen dos supuestos en los que se puede dar movilidad funcional voluntaria:

Cambio de departamento.

Vacantes internas.

Cambio de departamento. Todos los trabajadores fijos interesados en un cambio de departamento pueden en cualquier momento tramitar ante el departamento de Recursos Humanos, vía el procedimiento determinado, la solicitud del mismo, existan vacantes o no. El departamento de Recursos Humanos mantendrá actualizado el registro y desarrollo de las solicitudes.

El trabajador que presente la mencionada solicitud, tendrá prioridad según la fecha de presentación, para realizar los cursos de formación requeridos en el puesto solicitado, dentro de las plazas dotadas al efecto en los cursos de formación. La realización del curso será fuera de la jornada de trabajo y a costa del trabajador los gastos de manutención, transporte terrestre y alojamiento, así como el coste del curso si este fuera contratado externamente y procediera, facilitando la empresa la modificación de turnos para su asistencia al mismo, salvo imposibilidad manifiesta, así como los billetes de avión con plaza garantizada en vuelos de AEA.

Vacantes internas. La empresa publicará las vacantes que vaya a cubrir, expresando en la misma publicación las condiciones o requisitos de dicha vacante, dando copia a representación de los trabajadores.

Entre los trabajadores que hayan presentado su solicitud y cumplan con todos los requisitos del puesto de trabajo, en el supuesto de igualdad de condiciones, se considerará prioritario el trabajador de mayor antigüedad.

La RLT podrá asistir a las entrevistas de los trabajadores en casos de cubrir las vacantes internas y, si procede, en caso de conversión de contratos a indefinidos, siempre que el trabajador entrevistado manifieste su interés en que así sea. A tal efecto la empresa facilitará a la RLT de cada base la información necesaria para poder llevar a cabo la asistencia.

Artículo 46. Movilidad funcional forzosa.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar

justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, salvo los casos de sustituciones por incapacidades temporales, excedencias forzosas, licencias contempladas en este convenio y las reducciones de jornada previstas en el artículo 44 de este convenio, en cuyos casos la situación se prolongará mientras subsistan las causas que la hayan motivado, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el presente Convenio o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiera establecido en el presente Convenio colectivo.

Capítulo XI. Movilidad geográfica.

Artículo 47. Desplazamiento.

El desplazamiento podrá ser por comisión de servicio o por destacamento.

a) Por comisión de servicio se entiende que al trabajador se le desplaza fuera de su residencia o base habitual, por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo inferior a diez días.

b) Destacamento es el lugar donde un trabajador se encuentra desplazado fuera

de su residencia o base habitual, por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a diez días ni superior a siete meses.

Artículo 48. Traslado forzoso.

Dentro de los traslados cabe distinguir las siguientes situaciones:

a) Residencia, que es el lugar donde un trabajador se encuentra desplazado fuera de su residencia o base habitual, por necesidades de servicio y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a siete meses ni superior a dos años.

b) Destino, lugar al que un trabajador tiene que trasladarse fuera de su residencia o base habitual, por necesidades de servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a dos años.

La empresa, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes de los trabajadores de entre los que reúnan los requisitos, armonizará el mejor servicio con los deseos de aquéllos, evitando los posibles trastornos y concediendo preferencia de elección de vacantes, según la antigüedad en su área de trabajo y en orden inverso para los traslados involuntarios.

La empresa contemplará un preaviso al trabajador de quince días en el caso de que la asignación de la nueva base tenga una duración prevista superior a diez días e inferior a siete meses y de treinta días en caso de duración superior. De dicho preaviso se pasará copia a la RLT.

El tiempo que el trabajador empleará en trasladarse desde su base de origen hasta su lugar de comisión de servicio, destacamento, residencia o destino o viceversa se considerará jornada ordinaria y no se desplazará a los trabajadores durante sus días de descanso semanal o festivo. Si por razones indispensables el trabajador tuviese que desplazarse en un día festivo o en sus días de descanso semanal, antes de las 19:00 horas, se le programará un día libre adicional por cada día festivo o de descanso empleado en el traslado. El trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. Traslados voluntarios.

Aparte de los traslados anteriormente establecidos, cabrá que los mismos se realicen por solicitud del interesado.

Todos los trabajadores pueden en cualquier momento tramitar solicitud de

traslado por las siguientes vías:

Solicitud a Recursos Humanos. Cuando el traslado implique cambio de departamento/dirección.

Solicitud a la dirección pertinente. Cuando el traslado implique cambio de base pero no de departamento/dirección.

El trabajador dispondrá del plazo de traslado y fecha de incorporación que de mutuo acuerdo se determine entre el trabajador afectado y la empresa.

El traslado voluntario, a petición del trabajador, no genera ningún derecho ni compensación de las establecidas en el presente capítulo. La empresa facilitará al trabajador y a su unidad familiar un billete con plaza garantizada en vuelos de AEA para efectuar este traslado.

Artículo 50. Dietas y gastos.

Dieta es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan al trabajador en los desplazamientos y traslados que se efectúen por necesidades de la empresa fuera de su base habitual. Pueden ser nacionales o internacionales, según que los gastos a cubrir se originen en territorio español o extranjero.

El trabajador que se encuentre en alguna de las situaciones a continuación reflejadas tendrá derecho a percibir dietas de la forma siguiente:

a) Comisión de servicio. La dieta completa se genera cuando la hora de salida del vuelo sea anterior a las 14:00 horas y la hora de regreso sea posterior a las 19:00 horas.

Para cualquier supuesto no incluido en el párrafo anterior se abonará media dieta. A excepción de si la salida se produce a partir de las 14:00 horas y el regreso antes de las 19:00 horas, no se genera dieta alguna.

Para aquellos trabajadores en comisión de servicio, cuyo desplazamiento comprenda un fin de semana, no les serán abonados los sábados y domingos, salvo que durante estos días vayan a estar desplazados por motivos laborales, en cuyo caso será preciso confirmación expresa del director de su departamento.

La forma de liquidación de las dietas se regulará por procedimiento interno de la Administración de Personal.

En cualquier caso, el trabajador tendrá derecho a percibir las dietas antes de efectuar el desplazamiento.

b) Destacamento. La que resulte de multiplicar el número de días del desplazamiento por la dieta nacional o internacional que corresponda hasta

treinta días y a partir del día treinta y uno a razón del 50 por 100 de la dieta por día.

c) Residencia. El 85 por 100 de la que corresponde al destacamento en el tramo de más de treinta días.

d) Destino. El 60 por 100 de la que corresponde al destacamento en el tramo de más de treinta días.

En la situación de Comisión de Servicio el alojamiento, desayuno y transporte correrán por cuenta de la empresa.

En las situaciones de destacamento, residencia y destino los gastos de alojamiento de los primeros quince días correrán por cuenta de la empresa.

El alojamiento y desayuno se efectuará en un hotel de entre los concertados por AEA.

Artículo 51. Gastos de traslado.

Cuando con motivo del traslado no voluntario el trabajador se vea obligado a cambiar de domicilio habitual éste tendrá derecho a que la empresa le facilite los medios para el desplazamiento de las personas que compongan la unidad familiar, así como para la mudanza de muebles, enseres y vehículos hasta el nuevo domicilio.

El trabajador que tenga que desplazarse o trasladarse por necesidades de servicio, lo hará en calidad de pasajero, con plaza confirmada, computándose el tiempo de desplazamiento o traslado como de jornada.

Capítulo XII. Formación.

Artículo 52. Formación.

La empresa fomentará el desarrollo y la formación de su personal.

A tal efecto elaborará planes de formación que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos. La elaboración del plan de formación anual deberá realizarse antes del 31 de octubre del año anterior.

La comisión mixta de formación estará formada por tres miembros por parte de la representación legal de los trabajadores y tres miembros en representación de la empresa. Esta tendrá una participación efectiva en los Planes de Formación, específicamente en la detección de necesidades, el diseño y la planificación de las acciones de formación, el seguimiento de participantes y del proceso y la evaluación.

La formación en Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U., podrá ser impartida bien directamente o a través de otras organizaciones, públicas o privadas.

La formación será impartida a través de dos modalidades de cursos:

Formación Técnica: entendiéndose como la formación de carácter técnico imprescindible para acceder al puesto de trabajo, se incluyen también los cursos de reciclaje.

Formación de desarrollo: formación para desarrollar conocimientos y habilidades necesarias para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellos cursos formativos promovidos e impartidos que le sean programados por la empresa a fin de obtener determinada especialización o una más amplia formación profesional.

Los cursos se realizarán siempre dentro de la jornada laboral, percibiendo el trabajador las retribuciones ordinarias.

Todos los cursos pasarán por pruebas de evaluación que deben ser superadas con el porcentaje que determine la comisión de formación.

En los cursos de reciclaje necesarios para el mantenimiento de licencias oficiales imprescindibles para el desempeño del trabajo se darán dos oportunidades con un intervalo de quince días, entre estas dos oportunidades el trabajador podrá optar a una tutoría con el formador. En el caso de no superación, se dará una convocatoria de gracia en un plazo máximo de quince días, cuya puntuación mínima para el mantenimiento o renovación de la licencia será la que dicten los organismos oficiales competentes.

El trabajador podrá solicitar la revisión de este examen por la Comisión mixta de formación. En caso de no superación el trabajador no podrá seguir ejerciendo su ocupación actual, siendo ubicado en otro puesto de trabajo, adecuando el salario a su nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio de poder optar a cualquier vacante que surja en su antiguo puesto.

Para los trabajadores que asistan a cursos fuera de su base, la empresa proporcionará plaza de avión confirmada, alojamiento, dieta ó manutención y medio de transporte al centro de formación.

Estos cursos se podrán tener en cuenta también, a efectos de promoción profesional y provisión de puestos, para ello habrán de ser superados con las calificaciones establecidas en cada caso.

Para los cursos de obligada asistencia por parte del trabajador y en caso de que sea necesario el desplazamiento del mismo desde su lugar habitual de trabajo al

centro de formación, se proporcionará transporte de la empresa y en caso de no ser posible se pagará el kilometraje correspondiente.

La realización de cursos de formación dentro de la empresa se llevará a cabo de forma tal que los trabajadores afectados por el presente convenio tengan acceso a ellos, de manera equitativa y constante.

Formación fuera de la empresa. El trabajador tendrá derecho a:

a) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el área operativa donde presta sus servicios, cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La empresa podrá en cualquier momento exigir los justificantes que considere necesarios.

Capítulo XIII. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 53. Normativa.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores y en concreto los trabajadores del Colectivo de Tierra, en adelante TCT, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), de 8 de noviembre, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la LPRL, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

En las evaluaciones de riesgo y estudios que se realicen, se estará a lo dispuesto en el artículo 5.º del Reglamento de los Servicios de Prevención o normas cuya promulgación sustituya a ésta.

Artículo 54. Plan de prevención.

El Plan de Prevención que afecte a los TCT consistirá en: Establecer una política preventiva eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en la empresa.

Fomentar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la empresa, tanto mandos como trabajadores.

Evitar los riesgos, minimizarlos y proceder a la evaluación de los que aún

persistan.

La empresa elaborará el Plan de Prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de la misma, éste se llevará a efecto según lo estipulado en el artículo 16 de LPRL y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la LPRL o norma que la sustituya.

Artículo 55. Delegados de prevención.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados de prevención serán elegidos conforme a lo estipulado en el artículo 35 de la LPRL de entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, con idénticas garantías.

Los DP que pertenezcan al colectivo de TCT de los distintos centros de trabajo elegirán entre ellos un coordinador de prevención. Dicho Delegado Coordinador podrá asistir a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud de cualquier base, previa solicitud y autorización a los diferentes Comités de Seguridad y Salud; la autorización deberá ser expresa en aquellos CSS donde no existan delegados de prevención del colectivo de TCT, y será interlocutor válido en temas representando a todos los TCT de Air Europa, L. A.; para el correcto ejercicio de sus funciones, la empresa correrá con los gastos de transporte, alojamiento, dietas y crédito horario cuando asista a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud o a las evaluaciones de riesgos. El coordinador quedará automáticamente relegado de sus funciones, transcurridos 12 meses desde su nombramiento, por renuncia expresa o por expiración de su mandato como Delegado de Prevención, pudiendo ser ratificado en su cargo o destituido por decisión mayoritaria de la asamblea de DP de TCT.

Los DP del grupo de TCT se reunirán una vez al año para la elección del Coordinador, contemplándose la posibilidad de la delegación de voto a tal efecto. El mandato será por años naturales.

Esta figura permanecerá vigente en tanto en cuanto no se constituya el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención la formación adecuada en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Una vez designados y registrados en el órgano competente de la Comunidad

Autónoma (haciendo uso del formato de «acta de nombramiento» que corresponda), remitirán una copia del acta de registro sellada a la Dirección de RRLL y otra al Servicio de Prevención, con el fin de que la empresa pueda proceder a la constitución del Comité de Seguridad y Salud si corresponde y a gestionar la formación necesaria para el desempeño de sus funciones.

Artículo 56. Servicio de prevención.

El servicio de prevención propio deberá contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vaya a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del reglamento de los servicios de prevención, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI del citado reglamento. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado capítulo VI.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 del reglamento del servicio de prevención, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa y a los representantes de los trabajadores el asesoramiento y apoyo que precise en función de los riesgos en ella existentes y en lo referente a:

a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En todos los centros de trabajo se establecerán los medios propios o concertados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

Artículo 57. Evaluación de riesgos.

AEA deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, AEA realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de sus trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

La evaluación de riesgos la llevará a cabo el Servicio de Prevención, siguiendo el dictamen de la LPRL. Los Delegados de Prevención, serán consultados y participarán en el proceso de evaluación de acuerdo a lo establecido en el artículo 36 de la LPRL.

Artículo 58. Comités de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud se reunirá al menos trimestralmente y, siempre que las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud, serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma que la sustituya.

Artículo 59. Información, consulta y participación.

La empresa informará a todos los trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, facilitándose en la medida de lo posible las acciones que mejoren los cauces de información, consulta y participación.

Los delegados de prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de funciones y en particular a la prevista en los artículos 18 y 23 de dicha ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

Siempre que la RLT disponga de los medios informáticos necesarios, toda aquella documentación e información en materia preventiva que sea posible (fichas informativas de riesgos de los puestos de trabajo, medidas de emergencia, plan de prevención y procedimientos, programación anual, etc.) será puesta a disposición a través de la intranet corporativa, no siendo necesario en este caso, disponerla en formato papel. Los delegados de prevención serán informados de la puesta a disposición de esta documentación o de revisiones de la misma, de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de la LPRL. Los delegados de prevención estarán obligados a acusar recibo de toda la documentación recibida.

Artículo 60. Riesgo grave e inminente.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados de prevención estarán facultados para paralizar la actividad cuando exista un riesgo grave e inminente y siempre de conformidad con lo determinado en el punto 3.º del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En todos los casos, el/los delegados de prevención dejarán constancia escrita en el momento, de la justificación que existe para la medida adoptada, entregando el documento al mando presente.

Artículo 61. Protección a la maternidad y la lactancia.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta. Y conforme a lo establecido en el Plan de Prevención y procedimientos de desarrollo.

La empresa recogerá en el Plan de Prevención los factores de riesgo para la mujer gestante o en período de lactancia, informando a las trabajadoras a través de la ficha informativa de riesgos del puesto, de la existencia de factores de riesgo. Con el fin de garantizar una protección adecuada, una vez que la empresa tenga conocimiento del estado de gestación (dada la consideración de trabajadora sensible), ofertará a la trabajadora un examen médico obligatorio, para que el SP en la especialidad de Medicina de Trabajo valore de manera específica los riesgos de su puesto, conforme a lo establecido en el artículo 26 de la LPRL. Asimismo, mientras dure el embarazo y la lactancia la trabajadora tendrá la posibilidad de someterse a Vigilancia de la Salud.

Si cuando se realice la vigilancia de la salud así se determina, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, a petición de la TCT sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales.

Las TCT embarazadas, las de parto reciente y las madres lactantes no realizarán turno nocturno, entendiéndose por turno nocturno el que realice la mayor parte de su jornada entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Artículo 62. Formación.

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y mandos de la misma. El Servicio de Prevención revisará el Plan de Formación en Materia de Prevención de Riesgos teniendo en cuenta las necesidades que puedan surgir a tenor de los cambios en las condiciones de trabajo.

Las sugerencias en temas de formación serán debatidas en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral. Anualmente se impartirá una hora de formación en temas de prevención en los cursos de refresco

Artículo 63. Vestuario.

Los delegados de prevención tendrán entre sus facultades la de revisar que las

prendas de uniformidad cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias, en función del puesto de trabajo y su localización geográfica. Si hubiera un cambio de uniformidad, lo dispuesto en este artículo se llevaría a cabo antes de la implantación de la misma.

Artículo 64. Medidas de emergencia.

Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 65. Coordinación de empresas.

Se regulará según el Real Decreto 171/2004 y conforme a lo establecido en el procedimiento correspondiente que da desarrollo al Plan de Prevención.

Artículo 66. Trabajadores sujetos a turnos.

Los trabajadores que trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

Trimestralmente la empresa realizará y hará pública una programación orientativa, incluyendo vacaciones, los descansos y los turnos, a efectos de conciliar la vida laboral con la vida familiar.

Los trabajadores mayores de 55 años, tendrán el derecho a la no realización de turno nocturno si así lo decidieran. Los trabajadores que quieran acogerse a este derecho deberán notificarlo a la empresa antes del 15 de diciembre a efectos de los turnos a realizar a partir del mes de enero del año siguiente. Una vez tramitada dicha petición no se podrá modificar la misma. Si operativamente no fuera viable su concesión por parte de la empresa por coincidir un número de trabajadores que quieran ejercer dicho derecho, las denegaciones se efectuaran atendiendo la edad de los trabajadores, prevaleciendo ejercer dicho derecho el de mayor edad.

Articulo 67. Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud de los trabajadores se regirá por el Real Decreto de los Servicios de Prevención y artículo 22 de la LPRL o norma que les sustituya.

Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores serán desempeñados por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar:

1. Una evaluación de la salud de los TCT's, después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

2. Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

3. Una vigilancia de la salud sometida a protocolos específicos según los riesgos a los que están expuestos los TCT (manipulación de cargas, PVD, posturas forzadas, ruido y trabajo a turnos y otros que pudieran ser de aplicación en un futuro).

En este sentido y con el fin de evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa teniendo en cuenta las condiciones del puesto de trabajo al que se ha incorporado, se establecen como obligatorios los reconocimientos médicos iníciales tras la incorporación al puesto de trabajo correspondiente.

De común acuerdo con los DP del grupo de TCT y en su defecto con los RLT de cada base, se establecerán procedimientos para solucionar situaciones provisionales o permanentes de TCT que se encuentren en situaciones definidas por la LPRL:

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (LPRL artículo 25).

Protección de la maternidad (LPRL artículo 26.)

Artículo 68. Trabajadores con capacidad disminuida.

La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, y sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Con este fin, conocida dicha circunstancia, se procederá a la realización de una valoración específica que implicará a las cuatro disciplinas preventivas. El resultado de la misma, conduce, en su caso, a la adopción de las medidas preventivas necesarias, para que el nivel de protección de estos trabajadores sea equivalente al del resto de sus compañeros.

En caso de que a través de la vigilancia de la salud se detectara una situación de riesgo para un trabajador, cuya capacidad haya disminuido, por razón de la edad, estado de salud debido a enfermedad o accidente, la empresa estará obligada a la adecuación del puesto de trabajo del empleado afectado, de manera que se

ajuste a sus condiciones físicas.

El trabajador podrá, previo informe del facultativo correspondiente, solicitar el cambio de puesto de trabajo o condiciones del mismo en los términos expuestos anteriormente. Se ratificará por parte del Servicio de Prevención en la especialidad de Medicina del Trabajo el informe aportado por el trabajador.

En el supuesto de que la disminución venga motivada a raíz de un accidente laboral, el trabajador no verá mermada su retribución económica y si viniese motivada a raíz de otros supuestos, el trabajador percibirá como mínimo un setenta y cinco por cien de su retribución mensual de conceptos fijos. En materia no contemplada en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 25 de la LPRL.

Capítulo XIV. Retribuciones salariales.

Artículo 69. Estructura salarial.

Los TCT recibirán sus haberes mensualmente, como máximo el primer día hábil del mes siguiente de su devengo.

Los conceptos retributivos de cálculo variable serán abonados junto con la nómina siguiente al mes de su devengo.

Conceptos salariales fijos:

Salario base.

Prima productividad.

Plus de transporte.

Prima de antigüedad ad personam.

Gratificaciones extraordinarias.

Plus de progresión (si procede de acuerdo a lo establecido en el artículo 21).

Conceptos salariales variables:

Hora extraordinaria.

Hora festiva.

Hora nocturna.

Prima jornada partida.

Prima de equipaje.

Comisiones de ventas.

Prima de funciones superiores.

Prima de formadores.

Conceptos extrasalariales: Dietas.

La estructura salarial, para los distintos niveles, será la que viene recogida en el anexo I del presente convenio.

Artículo 70. Primas y comisiones.

1. Prima de equipaje. Percibirán dicha prima cuatro trabajadores por base, los dos que hayan cobrado más veces en concepto de exceso de equipaje en el transcurso de un mes y los dos que mayor cantidad hayan recaudado por este concepto en un mes. Mensualmente se publicará el listado de las cantidades y las veces cobradas por cada trabajador por base.

2. Prima de formadores. Para cursos internos es la cantidad que se abona a los trabajadores que ejercen funciones de formadores de forma no continuada por cada hora de formación realizada y tiene dos variantes: formación en el mismo centro de trabajo del formador y formación fuera de su base habitual.

3. Comisiones de ventas. Son las cantidades que reciben los trabajadores en las oficinas de ventas como compensación de las ventas realizadas. Ver disposición adicional única.

4. La Prima por funciones superiores la percibirán aquellos trabajadores que desempeñen temporalmente funciones superiores o asuman responsabilidades que no correspondan a su grupo profesional. La prima consistirá en la diferencia diaria de todos los conceptos salariales fijos, entre la categoría superior que se supla y la propia.

Las retribuciones de las distintas primas quedan establecidas en la tabla salarial que se incluye en el anexo I.

Artículo 71. Finiquito.

En caso de la extinción del contrato de trabajo y en virtud de lo establecido en el artículo 49.2 del ET, la empresa vendrá obligada a liquidar las cantidades adeudadas: el finiquito.

La empresa deberá liquidar al finalizar el contrato los conceptos retributivos fijos que podrán ser calculados en tal momento. El resto de los conceptos retributivos

se abonarán no más tarde de quince días de la fecha de finalización del contrato.

Artículo 72. Incremento salarial.

Se establece que la subida salarial para el 2007 y 2008 será el equivalente al IPC real más 0,9 y para el 2009 el equivalente al IPC real más 0,4.

Cuando el IPC previsto por el gobierno sea inferior al IPC real a la finalización de cada uno de los tres años de vigencia del presente convenio, se procederá a la revisión y adecuación de los salarios devengados en el año de referencia con carácter retroactivo a 1 de enero de cada año.

Dicha regularización tendrá lugar en la nómina del mes de febrero del año siguiente.

La tabla salarial adjunta recoge el IPC previsto para el 2007, el cual se establece en un 2 por 100.

El incremento salarial pactado para el año 2007 se aplicará con efectos retroactivos del 1 de enero de 2007 regularizándose la subida pactada en la nomina de enero 2008.

Artículo 73. Gratificaciones extraordinarias.

Los TCT percibirán en los meses de junio y diciembre de cada año, con carácter de pagas extraordinarias unas gratificaciones integradas por el salario base y la prima de productividad, así como por la antigüedad adpersonam en los casos que devenguen este concepto.

Capítulo XV. Uniformidad.

Artículo 74. Uniformidad.

La empresa tendrá la facultad de entregar la uniformidad que considere conveniente en cada momento, tal como se refleja en los Manuales de Procedimientos Específicos de cada Departamento, consultando con la RLT respecto a la adecuación de dichas prendas según se recoge en el artículo 61. La duración y distribución de las prendas se establecerá según procedimientos internos respetando siempre la dignidad del trabajador/a y evitando cualquier tipo de discriminación.

Las prendas de uniformidad que a su vez se consideren equipos de protección individual recomendados por el Servicio de Prevención se entregarán a todo el personal al que corresponda según su puesto de trabajo. La empresa informará a todos los trabajadores de las prendas que se consideren EPI que le corresponden, su cantidad y la periodicidad de la entrega.

Dicha información aparecerá en el manual de información de EPI que quedará a disposición de todos los trabajadores en cada base. Los EPI serán de uso obligatorio por parte de los trabajadores.

Capítulo XVI. Mejoras sociales.

Artículo 75. Seguro de accidentes.

La empresa tendrá concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores de la misma un capital de 24.000 euros, a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total que ocasione la extinción definitiva del contrato laboral o absoluta, o muerte, siempre que dichas contingencias tengan su causa en un accidente laboral o no, ocurrido durante las 24 horas del día y se cumplan las condiciones de la póliza suscrita para cubrir dicha garantía. La empresa facilitará una copia de dicha póliza a la RLT.

Artículo 76. Asistencia económica suplementaria.

En los supuestos de enfermedad común o profesional, incapacidad temporal y accidente descritos en la Ley de Seguridad Social, la empresa abonará a sus trabajadores la diferencia entre lo percibido por la Seguridad Social y sus salarios. La empresa complementará a las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de los conceptos fijos.

Artículo 77. Anticipos y préstamos.

Se considera anticipo cuando la cantidad solicitada sea igual o inferior al importe de una mensualidad. La duración máxima de devolución será de tres meses, no obstante deberá estar liquidado un mes antes de la fecha de finalización del contrato, en el caso de contratos eventuales.

Será necesario llevar un mes de contrato trabajado para poder solicitar un anticipo y no se aplicará ningún recargo en concepto de interés.

Se considera préstamo cuando la cantidad solicitada supere una mensualidad. El importe máximo no podrá superar un 15 % del salario fijo bruto anual pendiente de devengo del contrato en vigor, con un máximo de 12.000 euros. La duración máxima de devolución no podrá exceder de 18 meses. Será necesario llevar un año de contrato trabajado para poder solicitar un préstamo y se aplicara un recargo en concepto de interés, calculado al euribor a un año del último mes cerrado publicado por el banco de España más un diferencial, que inicialmente será a un 3% reservándose la compañía el derecho a revisión del diferencial para préstamos futuros.

Artículo 78. Prejubilaciones voluntarias.

La empresa se compromete a realizar estudios personales para todos los trabajadores mayores de 58 años sobre prejubilaciones, que serán pactados voluntariamente y de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Artículo 79. Jubilación parcial.

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, los trabajadores que reúnan los requerimientos exigidos por la norma legal, podrán voluntariamente acogerse a los beneficios de la jubilación parcial. Para ello firmarán un acuerdo con la empresa para proceder a efectuar los trámites necesarios.

Capítulo XVII. Régimen disciplinario.

Artículo 80. Procedimiento sancionador.

Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidos en el presente capítulo.

De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. En el plazo de 48 horas desde la notificación de la sanción el trabajador podrá hacer las alegaciones que considere oportunas. Si en base a las mismas la empresa considerase retirar la sanción se notificaría formalmente al trabajador.

Los representantes legales de los trabajadores y el sindicato al que esté afiliado el trabajador sancionado, siempre que la empresa tuviera conocimiento de ello, serán informados de la sanción impuesta por falta grave y falta muy grave.

Se deberá proceder a la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a los delegados de comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 81. Faltas.

Son faltas leves:

1. No hacer llegar a la empresa los partes de baja y alta por enfermedad, accidente, maternidad,... en el plazo de cinco días, así como los partes de confirmación de la incapacidad semanalmente.

2. Faltar un día al trabajo en un período de treinta días, sin causa que lo justifique.

3. Dos faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días y siempre que sumen en total más de quince minutos y menos de treinta, siempre que no se cause perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de grave o muy

grave según los casos.

4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo y siempre que no perjudique el proceso productivo.

5. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.

6. En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o indisciplina.

7. La falta de aseo que produzca quejas justificadas.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio que sumen más de treinta minutos en un período de treinta días o noventa minutos en un período de noventa días.

3. La falta de dos días al trabajo en un período de treinta días, sin causa que lo justifique.

4. La divulgación de información de la empresa de reserva obligada, sin que se produzca perjuicio a la empresa.

5. Realizar durante la jornada trabajos ajenos a la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros.

6. Utilizar para su uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.

7. La inobservancia de las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales adoptadas por la empresa, siempre que no se deriven daños graves para las personas o bienes de la empresa.

8. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

9. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.

10. Abandono del trabajo sin justa causa, aunque sea por un breve período de tiempo, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.

11. La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.

12. Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.

13. La falta considerable de respeto a otros trabajadores y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección.

14. La simulación de enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa

15. La falta de atención y cortesía con el público en acto de servicio no reiterada.

16. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la empresa.

17. En general, todos los actos graves de imprudencia o indisciplina.

18. La disminución, no grave ni continuada, en el rendimiento del trabajo, siempre y cuando no sea causada por enfermedad, accidente o por disminución del volumen de trabajo o por asignación de otras tareas no habituales.

19. Introducción en los locales de la empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el tiempo de servicio.

2. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

3. La falta de tres o más días al trabajo en un período de treinta días sin causa que lo justifique.

4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura.

5. Violar secretos de la empresa cuando existan perjuicios para la misma.

6. Originar riñas y pendencias con otros trabajadores.

7. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección, siempre y cuando no vayan en contra de la integridad del trabajador o los intereses de la empresa.

8. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.

9. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.

10. La reincidencia en las faltas graves, dentro del período de noventa días, aunque sean de distinta naturaleza.

11. Abuso de autoridad.

12. La imprudencia de actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores o bienes de la empresa.

13. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

14. Acoso moral o psicológico. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla. Ver procedimiento y código en anexo III.

15. La disminución voluntaria, continuada y demostrada del rendimiento de la labor.

16. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la empresa.

17. La falta reiterada de atención o cortesía con el público y/o los clientes.

18. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

19. El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.

Artículo 82. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por faltas leves, amonestación escrita y hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días o despido.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin

perjuicio de pasar el tanto de culpa a los otros órdenes de la jurisdicción, si la falta cometida pueda ser punible administrativa, civil o penalmente.

Transcurridos seis meses, un año o dos años según se trate, respectivamente de amonestación y falta leve, grave o muy grave, se procederá a retirar la anotación de infracción del expediente del trabajador.

ANEXO I

Tabla salarial 2007

Incremento 2% a cta. + 0,9

Categoría	Nivel	T. anual	Salario base (x 14)	Plus de Productividad (x 14)	Plus de Transporte (x 12)	Horas extra Horas festiva	Horas noctur.	Jornada partida
TECGS	1	53.618,61	2.549,52	1.136,93	167,35	0,00	0,00	0,00
TECGM	2	46.326,27	2.245,56	920,01	167,35	0,00	0,00	0,00
JEA1A	3	42.224,01	2.169,23	703,33	167,35	0,00	0,00	0,00
JEA1B	4	36.602,22	1.930,27	540,74	167,35	0,00	0,00	24,97
JEA1C	5	33.715,67	1.735,09	529,73	167,35	28,34	3,49	24,97
JEA2A	6	31.892,79	1.637,44	497,17	167,35	26,57	3,31	24,97
JEA2B	7	28.853,94	1.485,47	432,08	167,35	23,61	2,94	24,97
JEA3A	8	27.232,91	1.400,16	401,60	167,35	22,04	2,70	23,30
JEA3B	9	25.797,19	1.343,32	355,90	167,35	20,64	2,45	22,47
OFA1A	10	24.362,22	1.252,09	344,62	167,35	19,24	2,34	21,64
OFA1B	11	22.161,02	1.190,86	248,63	167,35	17,10	2,08	19,98
OFA2A	12	19.576,88	1.024,51	230,40	167,35	14,59	1,77	18,31
OFA2B	13	18.382,54	978,02	191,58	167,35	13,43	1,63	17,48
OFA3A	14	17.184,54	910,80	173,23	167,35	12,27	1,49	16,64
OFA3B	15	15.894,44	910,80	81,08	167,35	11,01	1,39	14,98
AUXAD	16	14.680,47	834,51	70,65	167,35	9,83	1,27	14,98
AYUDA	17	12.576,53	754,88	0,00	167,35	7,79	1,07	9,51

Nivel	Categoría	Nivel	Categoría
1	T.G.S.	6	Jefe Administrativo 2A.
2	T.G.M./T.N.T.	7	Jefe Administrativo 2B.
3	Jefe Administrativo 1A.	8	Jefe Administrativo 3A/Jefe Mecánicos.
4	Jefe Administrativo 1B.	9	Jefe Administrativo 3B.
5	Jefe Administrativo 1C.	10	Oficial Administrativo 1A/Capataz A.

Nivel	Categoría	Nivel	Categoría
11	Oficial Administrativo 1B.	15	Oficial Administrativo 3B/Cond. Especialista/Oper. Especialista.
12	Oficial Administrativo 2A	16	Aux. Admvo./Cond. OP.2.
13	Oficial Administrativo 2B.	17	Ayudante.
14	Oficial Administrativo 3A/Cond. Op. 1/Mecánico/Capataz B.		

Primas:

Equipaje: 60 euros/mes.
Formadores: 5 y 10 euros/hora.

Capataz A y Capataz B en relación al volumen de actividad de la base de pertenencia (artículo 13).

ANEXO II

Plus de progresión 2007

AÑO 2007 2% A CTA. + 0,9

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
		Grupo Profesional Primero		
1	0,00	0,00	1	Ayudante Administrativo.
2	5,42	65,09	2	
3	16,28	195,42	3	
4	32,58	390,97	3	
5	48,87	586,38		
		Grupo Profesional Segundo		
1	0,00	0,00	2	Conductor Operario, 2.ª/Auxiliar Administrativo/Mecánico.
2	14,56	174,77	2	Operador de Ordenador.
3	29,13	349,54	2	Oficial Administrativo 3 A/3 B.
4	43,69	524,31	3	Operario Especialista.
5	65,54	786,53	3	Conductor Operario de 1.ª
6	87,39	1.048,63		Capataz B.
		Grupo Profesional Tercero		
1	0,00	0,00	2	Oficial Administrativo 1 A/1 B.
2	20,85	250,25	2	Oficial Administrativo 2 A/2 B.
3	41,72	500,64	3	Capataz A
4	73,01	876,09	4	
5	114,73	1.376,73	4	
6	156,45	1.877,38		

Plus de progresión 2008

AÑO 2008 2% A CTA. + 0,9

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
		Grupo Profesional Primero		
1	0,00	0,00	1	Ayudante Administrativo.
2	5,58	66,98	2	
3	16,76	201,08	3	
4	33,53	402,31	3	
5	50,28	603,39		
		Grupo Profesional Segundo		
1	0,00	0,00	2	Auxiliar Administrativo/Mecánico.
2	14,99	179,84	2	Operador Ordenador.
3	29,97	359,68	2	Oficial Administrativo 3 A/3 B.
4	44,96	539,52	3	Operario Especialista.
5	67,45	809,34	3	Conductor Operario de 1.ª
6	89,92	1.079,04		Cond. Operario de 2.ª /Capataz B.
		Grupo Profesional Tercero		
1	0,00	0,00	2	Oficial Administrativo 1 A/1 B.
2	21,46	257,51	2	Oficial Administrativo 2 A/2 B.
3	42,93	515,16	3	Capataz A.
4	75,12	901,49	3	
5	118,05	1.416,65		

Anexo III

Procedimiento para la solución de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo

Air Europa Líneas Aéreas

Protocolo de actuación en caso de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo.

1. Comunicación de la situación. El trabajador que se considere víctima de una situación de acoso sexual o psicológico en su puesto de trabajo, podrá comunicar su situación de modo verbal a la persona responsable del área de Ergonomía y Psicosociología del Servicio de Prevención. El trabajador también podrá recurrir a los Delegados de Prevención o al Presidente del Comité de Centro si así lo desea.

2. Si el trabajador acepta se convocará reunión entre los representantes de los trabajadores, Servicio de Prevención y Responsable de RRHH (especialista en Psicología), en un plazo no superior a dos días laborales desde la fecha de comunicación.

3. Inicio de investigación. El Servicio de Prevención y el responsable de RRHH, junto con los RLT, recogerán datos, testimonios, y se escuchará la versión de las partes implicadas, guardando confidencialidad para denunciante y testigos y persona denunciada.

Al finalizar la investigación se elaborará un único informe por las partes, donde se establezcan los hechos, situación y pautas de control a seguir. El Departamento de RR.HH. evaluará tomar las medidas cautelares que considere oportuna.

4. Si se demuestran conductas de acoso psicológico o sexual se ofrecerá posibilidad de cambio definitivo de puesto. Se sancionará al agresor según el Convenio colectivo de aplicación.

5. En caso de que no haya posibilidad por parte de la empresa de dar una solución al problema por la incapacidad de demostrar los hechos, se cerrará el proceso de investigación, manteniendo la confidencialidad del expediente en cuestión. Si no ha habido un cambio definitivo de puesto del trabajador afectado se establecerán unas pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.

Código de conducta sobre el acoso sexual y moral en el trabajo.

1. La Dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y moral en el trabajo y a tales efectos

expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

2. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona.

3. Se entiende por acoso moral en el trabajo: «situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Siendo una de las características la intencionalidad del acosador.»

4. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respeta la dignidad de todos. Por su parte, las personas responsables de cada departamento deberán garantizar controlar que no se produzca el acoso sexual o moral en los sectores que están bajo su responsabilidad.

5. Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual o psicológico. Ésta será tratada con prontitud, seriedad y confidencialmente. Ver procedimiento solución conflictos.

6. En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o psicológico será sancionado conforme dispone el presente convenio o norma de aplicación.

Disposición adicional primera.

Las partes se comprometen a que en el plazo máximo de 15 días habrán desarrollado la fórmula para compensar las comisiones de ventas establecidas en el artículo 70.3).

Disposición adicional segunda.

A fecha 1 de enero de 2008 se iniciará la equiparación salarial de los supervisores y coordinadores de forma que a fecha 1 de enero de 2009 todos hayan alcanzado el nivel salarial pactado.

Disposición final única.

La empresa elaborará el Plan de Igualdad que deberá estar finalizado en el plazo máximo de doce meses desde la firma del presente convenio.