III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 19 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de European Air Transport Leipzig Gmbh, sucursal en España.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa European Air Transport Leipzig Gmbh, sucursal en España (Código de convenio n.º: 90012642012000), que fue suscrito, con fecha 27 de junio de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 19 de diciembre de 2012. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

7º CONVENIO COLECTIVO ENTRE EUROPEAN AIR TRANSPORT Y SUS TRABAJADORES.

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones y relaciones de trabajo en European Air Transport (en adelante EAT) y obliga tanto a los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial, como a la dirección de la compañía.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de EAT en todo el estado español y afectará a todos los centros de trabajo actuales y futuros, salvo las excepciones que puedan marcarse en los distintos artículos de este Convenio.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio colectivo afectará a la totalidad del personal incluido en los niveles de las Tablas Salariales que se anexan, y que esté adscrito al ámbito territorial contemplado en el artículo anterior.

En todo caso, estarán excluidos de este Convenio:

1. Quienes ejerzan funciones de dirección y consejo y

2. En general, los que fueren excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Vigencia: El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

Prórrogas y denuncia: Llegada la finalización de la duración del presente Convenio, quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de uno nuevo en el plazo no superior a tres meses a contar a partir de la finalización del mismo.

En caso de denuncia el presente Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de expiración y la entrada en vigor del convenio que lo sustituya.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio tiene carácter indivisible a todos los efectos, las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación practica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino

que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que alguno de los pactos del Convenio vulnera la legislación vigente, y así lo hiciera saber a las partes otorgantes, o si la jurisdicción laboral dejara sin efecto alguno de los acuerdos convenidos, la comisión negociadora del mismo deberá subsanar, de común acuerdo y en el plazo de 30 días naturales, las supuestas anomalías.

Artículo 6. Derecho supletorio.

Las normas de este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente a cualquier otra disposición o norma legal.

En lo no previsto o regulado por el presente convenio se aplicará lo dispuesto en el ET y demás normas legales y reglamentarias que regulan las respectivas materias.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Las normas de este Convenio sustituirán a los pactos, acuerdos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las relaciones de trabajo entre las partes, que quedarán extinguidos y sin efecto y absorbidos y compensados por este Convenio, exceptuándose de lo anterior, los acuerdos de adecuación colectivos o personales de 2010, del colectivo subrogado y proveniente del departamento de Aduanas de DHL Express Servicios Spain, DHL Iberia, DHL Express Alicante Spain, A. Segador Cuevas, S.L. y Fernando Sebastián de Erice, S.L., que seguirán en vigor.

Todas aquellas condiciones económicas pactadas en el presente Convenio colectivo consideradas en su conjunto y cómputo anual absorberán y compensarán, hasta donde alcancen, los aumentos de cualquier orden o bajo cualquier denominación que en el futuro las autoridades de la administración acuerden, así como cuales otras se hubiesen disfrutado con anterioridad, exceptuándose de lo anterior, los acuerdos de adecuación colectivos o personales de 2010, del colectivo subrogado y proveniente del departamento de Aduanas de DHL Express Servicios Spain, DHL Iberia, DHL Express Alicante Spain, A. Segador Cuevas, S.L. y Fernando Sebastián de Erice, S.L., que seguirán en vigor.

Artículo 8. Comisión paritaria.

Al objeto de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente Convenio, se constituirá una comisión paritaria formada por ocho vocales, cuatro de ellos designados por la empresa y cuatro por la representación de los trabajadores y sus correspondientes suplentes, de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

Son funciones específicas de esta comisión:

1. Interpretar el Convenio Colectivo.

2. Vigilar el cumplimiento y aplicación de lo pactado.

3. Intervenir a nivel nacional, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación, en todos los conflictos colectivos que pudieran plantearse, derivados de la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo.

4. Intervenir a nivel nacional, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación en todos los procesos de convocatoria de huelga.

5. Intervenir a nivel nacional, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación en todos los conflictos colectivos que pudieran presentarse derivados de la implantación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Ser consultados sobre la cantidad y calidad de las prendas de uniformidad a repartir a los trabajadores. Esto se hará siempre que concurran circunstancias de cambio de proveedor o tipo de uniformidad, con el fin de que dicha comisión de su visto bueno a la calidad de la prendas que vayan a ser entregadas.

7. Los Comités de Empresa de cada centro de trabajo y/o delegados de personal, por una parte, y los representantes de la dirección de la empresa, por la otra, asumirán en los mismos términos expuestos anteriormente, las funciones de esta comisión paritaria en caso de que se planteara conflicto colectivo o huelga a nivel local.

8. La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de cualquiera de las representaciones, en lugar y fecha fijados de mutuo acuerdo, con un preaviso de 4 días hábiles y deberá obtener resolución en el plazo de 7 días hábiles para el caso contemplado en el apartado 4 de este artículo, y de 10 días hábiles para el resto de los apartados de este mismo artículo.

9. En el supuesto de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que no haga posible la emisión de un dictamen por la misma, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores la Comisión Paritaria deberá de someter la cuestión objeto de debate a los procedimientos establecidos en el Quinto Acuerdo sobre solución autónoma de convenios colectivos (sistema extrajudicial publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 23 de febrero de 2012).Acordando a su vez, respecto de las instituciones de mediación y arbitraje su obligatoriedad siempre y cuando haya acuerdo previo de ambas partes en acudir y someterse a dichas instituciones.

La Comisión Paritaria quedará conformada a la firma de este Convenio.

Capítulo II. Tiempo de trabajo.

Artículo 9. Calendario laboral.

La empresa publicará en cada centro de trabajo el Calendario de Trabajo, con anterioridad al 31 de enero.

Asimismo será comunicado con anterioridad al 31 de enero el período de vacaciones a cada trabajador.

Artículo 10. Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada máxima anual queda fijada en 1.724 horas anuales para los trabajadores con contrato a jornada completa, y la parte proporcional que en cada caso corresponda para los trabajadores contratados a tiempo parcial.

El cómputo se efectuará de tal modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 10 bis. Flexibilidad horaria.

El personal de HQ, de común acuerdo con su responsable directo, podrá variar su jornada habitual fijándola en un rango de entrada entre las 08.00 y 09.30 am, sin perjuicio de las necesidades de servicio y de las peculiaridades que para colectivo prevean sus normas de aplicación. Esto no será de aplicación en el Data Center de Aduanas ni en la Recepción por razones de operativa.

Artículo 11. Jornada máxima diaria y tiempos de descanso entre jornadas.

Dada la peculiaridad de la actividad productiva de la empresa se establece una jornada laboral máxima diaria de 9 horas ampliable a 12 horas con la aceptación voluntaria del trabajador.

En lo que se refiere al tiempo de descanso entre jornadas, y de acuerdo a lo especialmente dispuesto en el RD 1561/1995 sobre Jornadas Especiales para las Empresas de Transporte Aéreo, este será como mínimo de 10 horas sin perjuicio de la aplicabilidad de lo dispuesto en el artículo 22 del Real Decreto para aquellas estaciones con actividad en jornada fraccionada.

Como norma general, el periodo de descanso semanal, será de dos días consecutivos, salvo común acuerdo entre empresa y trabajador. En esos supuestos acuerdos, se establece un plus de descanso irregular equivalente al valor hora del trabajador incrementado en el 20% por el número de horas de una jornada diaria de trabajo.

Artículo 12. Pausa durante la jornada.

Para aquellos trabajadores con una jornada diaria igual o superior a ocho horas, se establece un descanso durante la jornada de 30 minutos, que podrá ser disfrutado, de acuerdo con el responsable del departamento, en dos períodos de 15 minutos, considerándose tal como tiempo de trabajo efectivo.

Para aquellos trabajadores con una jornada diaria superior a las seis horas e inferior a ocho, se establece un descanso durante la jornada de 15 minutos, considerándose tal como tiempo de trabajo efectivo.

Será el responsable de cada departamento quién establecerá distintos turnos entre los empleados para el disfrute de esta pausa, con objeto de asegurar la continuidad de las operaciones de la compañía.

Artículo 13. Horarios y jornadas (Distribución).

La distribución de la jornada y/u horario de trabajo será la que disponga cada Director/Jefe de departamento.

No obstante lo anterior, y dada la naturaleza del servicio a prestar por la Empresa, las circunstancias en que se desarrolla, la fluctuación de los horarios de los vuelos debido a cambios no controlables en la programación, a restricciones de tráfico aéreo, retrasos y a cualesquiera otras razones relacionadas con las operaciones de la compañía; la jornada y/u horario deberá necesariamente adaptarse a aquellas incidencias propias o ajenas del negocio, que afectan al proceso productivo.

Todo el personal que desarrolle su actividad en un mismo turno durante un año, quedará vinculado a ese turno de manera definitiva, salvo que se disponga lo contrario de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Los turnos de trabajo mensuales se comunicarán con un mes de antelación a los trabajadores.

Artículo 14. Variaciones horarias y de jornada.

1. Dada la naturaleza del servicio que presta la Empresa y las circunstancias en que se desarrolla, en aquellos casos en que sea necesario efectuar modificaciones horarias y de jornada, de carácter puntual y transitorio, debido a razones de fuerza mayor, caso fortuito o coyunturales, las mismas podrán realizarse sin necesidad del preaviso, debiendo comunicarse la modificación horaria al trabajador afectado tan pronto la misma sea conocida por la empresa.

Se recogen dentro de este grupo las siguientes circunstancias:

Cierre total o parcial del aeropuerto.

Realización de obras en el aeropuerto.

Restricciones horarias, de cualquier índole, establecidas por las autoridades administrativas.

Siniestros, accidentes y/o situaciones meteorológicas adversas.

En cualquier caso, este tipo de modificación horaria se mantendrá únicamente durante el tiempo que se prolongue la causa que la provoca.

2. Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, como consecuencia de las especiales circunstancias concurrentes en la actividad desempeñada por la empresa que obliga a adaptar los horarios de trabajo a las variaciones que se produzcan en los vuelos tanto en lo relativo al número de los mismos como a su horario, ambas partes convienen que constituye una condición de trabajo consustancial a la actividad la adaptación de los horarios a la actividad operativa de la empresa, por lo que podrán llevarse a cabo variaciones en los horarios de trabajo en función de la concurrencia de circunstancias organizativas que obliguen a adaptarse a los horarios de la actividad, que deberán ser comunicadas con una semana de antelación a la fecha de inicio del nuevo horario de trabajo.

En cualquier caso se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 15. Vacaciones.

El período anual de vacaciones retribuidas se establece en treinta 30 días naturales; dicho período de vacaciones anuales se incrementará a razón de un (1) día natural por cada cuatro (4) años naturales trabajados, estableciéndose un máximo de cuatro (4) días naturales a incrementar por este motivo.

El plazo de antigüedad para el incremento de las vacaciones, se computará desde la fecha de inicio del primer contrato de trabajo con EAT, excepto para los trabajadores subrogados del departamento de Aduanas provenientes de DHL Express Servicios Spain, DHL Iberia, DHL Express Alicante Spain, A. Segador Cuevas, S.L. y Fernando Sebastián de Erice, S.L., cuya antigüedad será la que tenían en sus respectivas empresas de origen.

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 que el que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo esta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

Para definir el período de disfrute de las vacaciones, se atenderá prioritariamente a la estacionalidad del volumen de trabajo de cada uno de los centros de trabajo.

Si antes de iniciar el disfrute del período vacacional un trabajador cayera en situación de I.T., aún estando la fecha de sus vacaciones ya fijada, y continúa en esta situación una vez comenzado este período, se le reservará el derecho a elegir otro período vacacional cuando haya recibido el alta médica o a continuar el disfrute de sus vacaciones hasta completar el período que le corresponda.

Artículo 16. Asuntos propios.

Todo el personal tendrá derecho a dos días de trabajo para resolución de asuntos privados, que se contabilizarán como tiempo de trabajo efectivo. Para ello deberá avisar con una antelación de tres días. Salvo autorización del responsable de departamento estos días denominados de asuntos propios no podrán ser disfrutados en el día inmediatamente anterior o posterior al periodo de vacaciones, ni se podrán acumular a otras licencias o permisos.

La empresa sólo podrá denegar al trabajador este día de Asuntos Propios en el supuesto de que coincidiese en un mismo día la solicitud de más del 10% de la plantilla de cada departamento/turno. Se entiende por departamento, el compuesto por todas aquellas personas que lo conforman, independientemente de su grupo profesional. Habiendo decimal, se redondeará a la unidad siguiente, entendiendo la unidad como otro trabajador a disfrutar dicho permiso.

En caso de existir coincidencia entre varios trabajadores, en la solicitud de una fecha concreta para el disfrute de un día de asuntos propios, la persona que haya disfrutado dicho día en una fecha determinada y quiera disfrutar esa misma fecha en el año siguiente, deberá ceder esta prioridad a la persona que lo solicita de forma novedosa, siempre y cuando, la limitación a que hace referencia el párrafo anterior, deba aplicarse.

Artículo 17. Permisos retribuidos.

Se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria, salvo para los casos que a continuación se indican:

Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho y descendientes de primer grado, cinco días laborables. En los supuestos de parejas no formalizadas legalmente, se podrá apelar al análisis de la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía, con el fin de que ésta determine, en función de los hechos expuestos por el trabajador, si se justifica el acogerse a los días a disponer para los supuestos mencionados en el presente párrafo, así como en lo dispuesto en el artículo 37 apartado 3.b). del Estatuto de los Trabajadores. Los argumentos expuestos deben estar justificados.

Por fallecimiento de ascendientes en primer grado, 3 días laborables

Por consultas médicas fuera de la provincia de residencia para los hijos de los trabajadores, 2 días naturales.

Por constitución de pareja de hecho o matrimonio, 20 días naturales.

Por el nacimiento de hijo, tres días laborables.

Artículo 18. Otros permisos.

a) Para la atención de enfermedad de hijos menores de 12 años, se dispondrá, previo aviso y con justificación médica posterior, del tiempo necesario, que no podrá exceder de una jornada de trabajo, a condición de recuperar posteriormente el tiempo de ausencia.

b) En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos, el trabajador podrá, sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior sobre licencias, solicitar permiso sin retribución, con derecho de reserva del puesto de trabajo, por un período máximo de tiempo de tres meses, a contar desde la fecha del óbito. En este caso, deberán comunicar su reincorporación al trabajo con una antelación de 7 días, caso contrario causarán baja definitiva.

c) Se concederá permiso no retribuido de hasta tres meses de duración por razones familiares o personales de probada importancia. Dicho permiso sólo podrá solicitarse una única vez en un período de tres años y no será en ningún caso acumulable a ningún período vacacional.

d) Con la intención de que los trabajadores acudan en las mejores condiciones físicas y mentales a la realización de exámenes de estudios oficiales, se dispondrá, previo aviso y con justificación documental posterior, del tiempo necesario, que no podrá exceder de una jornada de trabajo, a condición de recuperar posteriormente el tiempo de ausencia.

Artículo 19. Excedencias.

a) Excedencia Forzosa.

En este punto se estará a lo dispuesto en el E.T. y demás Leyes.

b) Excedencia Voluntaria.

La empresa concederá una Excedencia Voluntaria por un periodo de hasta un año, para cursar estudios oficiales, a petición por escrito del trabajador.

Respecto a la solicitud, duración, concesión de excedencia voluntaria y a la reincorporación posterior a la empresa, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, no teniendo otras limitaciones que las siguientes:

La empresa tendrá un plazo de dos meses para contestar a la solicitud de excedencia, con objeto de adecuar la plantilla a la situación que sobreviene para todo el personal excepto para los niveles 1 y 2, cuyo plazo será de 1 mes.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria, deberá solicitar su reingreso a la empresa con 45 días de antelación a la fecha de cumplimiento del período de excedencia.

Se limitará la posibilidad de petición de la excedencia voluntaria a un máximo del 5% por departamento redondeando a la unidad, según las siguientes especificaciones:

a) En caso de que el puesto que queda vacante sea cubierto, dicha limitación porcentual se aplicará durante la duración del periodo de prueba estipulado para dicho puesto.

b) En caso de que el puesto que queda vacante no sea cubierto, dicha limitación porcentual se aplicará durante un periodo de dos meses a partir de la fecha en que la persona solicitante de la excedencia comience a disfrutar de la misma.

Artículo 20. 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, quince días de antelación.

El incumplimiento por parte del trabajador de la citada obligación de preavisar dará derecho a la empresa a una indemnización equivalente al importe del salario total de un día por cada día de retraso en el aviso. Esta indemnización podrá la empresa deducirla de la liquidación salarial a practicar en su caso.

Una vez obre 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.

Si el trabajador hubiera disfrutado más vacaciones que las que le correspondan por el tiempo trabajado, podrá la empresa resarcirse del exceso a razón del salario correspondiente a los días disfrutados de más, que podrá descontar de la liquidación salarial a practicar en su caso.

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 periodo de preaviso pendiente.

Artículo 21. Periodo de prueba.

Se establecen los siguientes períodos que constarán individualizadamente en los contratos de trabajo que se suscriban:

Grupo 3: 3 meses.

Grupos 1 y 2: 2 meses.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización. Una vez superado el período de prueba, éste se computará a todos los efectos.

Capítulo III. Área económica.

Artículo 22. Salario bruto.

A efectos retributivos y de este Convenio, tendrán la consideración de salario bruto, a percibir con carácter general en quince pagas, los valores en euros brutos que aparecen en las tablas que se adjuntan como anexo I.

Artículo 23. Incremento salarial.

Para el año 2012 se establece un incremento salarial del 1,5%, a aplicar sobre los conceptos de Salario Base, «Ad Personam», Complemento Personal y Valor Hora recogidos en las tablas salariales del año 2011. Se procede a la actualización de las tablas salariales para 2012 las cuales se adjuntan al presente documento como anexo I.

Para el año 2013 se establece un incremento salarial del 2%. Si el IPC del año 2012 a, 31 de diciembre, es superior a un 2%, el incremento salarial será de un 2,2% a aplicar sobre los conceptos de Salario Base, «Ad Personam», Complemento Personal y Valor Hora recogidos en las tablas salariales del año 2012. Se procederá a la actualización de las tablas salariales para 2013 las cuales serán publicadas antes del 31 de enero de 2013 una vez conocido el IPC del año 2012.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores vinculados por el presente Convenio, percibirán tres pagas extraordinarias, en los meses de junio (Paga de Verano), septiembre y diciembre (Paga de Navidad), en las que se incluirá el valor de una mensualidad del concepto salario base.

El cómputo para su devengo será: para la paga de junio, del 1 de enero al 30 de junio, ambos inclusive; para la paga de septiembre, del 1 de enero al 31 de diciembre, y para la paga de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre. El abono de las mismas se realizará durante los meses de junio, septiembre y diciembre,

respectivamente.

Artículo 25. Complemento de antigüedad productiva.

Será de aplicación lo siguiente:

1. Este complemento podrán percibirlo aquellos trabajadores con 6 o más años de antigüedad oficialmente reconocida a estos efectos y aplicando lo establecido para los trabajadores subrogados del departamento de Aduanas provenientes de DHL Express Servicios Spain, DHL Iberia, DHL Express Alicante Spain, A. Segador Cuevas, S.L. y Fernando Sebastián de Erice, S.L., que les será de aplicación la fecha de antigüedad reconocida a estos efectos en los Acuerdos de Adecuación.

2. Para el cálculo de la antigüedad a efectos de definir el importe del citado complemento se establece la que tenga cada trabajador.

3. Se establece el inicio de dicha percepción en 6 años de antigüedad y se establece como tope máximo 7 trienios.

4. El valor máximo del trienio será de 30 euros a percibir en 12 pagas.

5. El importe a percibir por dicho concepto será el resultado obtenido en función de los criterios definidos en el anexo II. La valoración de los resultados de cada uno de los dos criterios se hará en base anual computando lo sucedido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año anterior a su percepción.

6. Cada criterio definido tiene un valor máximo 15 euros mensuales por trienio.

7. El complemento de Antigüedad Productiva se pagará en base mensual.

8. A partir del 1 de enero del 2013, se establece que la percepción del complemento de Antigüedad Productiva se perciba en el recibo de salarios del mes posterior a la fecha en la que el trabajador genera el derecho al cobro del complemento de Antigüedad Productiva.

Artículo 26. Complemento de nocturnidad.

El personal que realice parte o el total de su jornada de trabajo entre las 22:00 horas y las 07:00 horas, percibirá por el número de horas o parte proporcional efectivamente trabajada en esa franja horaria, un complemento de nocturnidad a razón de incrementar un 32% sobre el precio de la hora ordinaria de trabajo establecida para cada año.

Artículo 27. Complemento por trabajo en fiestas laborales.

Ante la necesidad, y debido a la excepcionalidad del proceso productivo de la Empresa, y del sector de transporte aéreo en general de operar los días festivos,

todos los empleados cuyo concurso sea considerado necesario para la operación en esos días, vendrán a trabajar y cada hora trabajada será compensada económicamente con un incremento del 100% sobre el precio de la hora de trabajo ordinaria de trabajo, establecida para cada año.

Junto a la retribución económica, la jornada trabajada en día festivo será compensada en otra fecha, a determinar de mutuo acuerdo entre el trabajador y el responsable de cada departamento.

Entiéndanse como festivos, única y exclusivamente las fiestas oficiales a nivel nacional, autonómica o local que correspondan a cada Centro de Trabajo, y que en cualquier caso quedarán publicadas en los calendarios laborales.

Artículo 28. Complemento por trabajo en domingos.

Todos los empleados que realicen horas de su jornada en domingo, entendido entre las 00:01 y las 24:00 del domingo, serán compensados económicamente por dichas horas con el valor que se establece en la tabla adjunta como anexo I para el año 2012, pendiente de publicar la correspondiente al 2013, equivalente a un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo establecida para cada año.

Con independencia del derecho al descanso semanal, no habrá compensación con tiempo de descanso por el trabajo en domingos.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Ante la situación de desempleo existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir progresivamente las horas extraordinarias. No obstante lo anterior, ambas partes asumen y reconocen la necesidad puntual de realizar horas extraordinarias a la vista de la excepcionalidad y peculiaridad del proceso productivo de la Compañía.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. La empresa podrá requerir a los trabajadores la realización de horas extraordinarias dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria, entendiéndose la realización de las mismas, las que sean consecuencia de incidencias en el desarrollo de la operación normal programada, y atendiendo siempre a criterios de rotación del personal que las vaya a realizar.

Será facultad del trabajador, dentro de los límites establecidos por el artículo 35 del ET, la opción entre compensación por tiempo de descanso o pago de las horas extraordinarias.

En caso de que se optara por el pago, el valor de la hora extraordinaria, será para

las horas extraordinarias normales el 30% de incremento sobre la hora ordinaria de trabajo establecida para cada año, y para las horas extraordinarias realizadas en festivos el 180% sobre la hora ordinaria de trabajo, según quedan reflejados en el anexo I.

Artículo 30. Horas complementarias.

Para las contrataciones indefinidas a tiempo parcial, y según lo previsto en la legislación vigente, ambas partes acuerdan la ampliación por mutuo acuerdo de la prolongación de jornada hasta el 60% de la misma.

El abono de las mismas se realizará de acuerdo a la tabla que figura en el anexo I, considerándose la misma como hora extra normal estando en todo lo demás a lo dispuesto en la legislación vigente sobre el particular.

Artículo 31. Plus de presencia fuera de horario asignado.

Debido a la complejidad del proceso productivo de la empresa, cualquier empleado podrá ser llamado por razones operacionales, a acudir al centro de trabajo fuera de su horario asignado. Dicha asistencia será de carácter voluntario.

Si esta llamada se produjese para trabajar las dos horas inmediatamente anteriores a la jornada laboral asignada ese día al trabajador, esas horas serán consideradas como horas extraordinarias y abonadas o compensadas como tales.

Si esta llamada se produjese para trabajar más de dos horas antes de la jornada habitual, o con posterioridad a la jornada, una vez abandonado el centro de trabajo, las horas realizadas serán consideradas como horas extraordinarias y, a elección del trabajador, se compensarán de una de las dos maneras que siguen:

Todas las horas trabajadas por este motivo serán compensadas económicamente como horas extraordinarias y se abonará por la primera hora o fracción el valor de 3 horas extraordinarias y el resto como horas extraordinarias o,

Todas las horas trabajadas por este motivo serán compensadas por tiempo libre, a razón de una hora libre por cada hora trabajada.

Si por razones ajenas al trabajador, no se realizase el trabajo para el que se hubiese requerido, se abonarán al trabajador 3 horas extraordinarias.

En cualquier caso, si supusiese un nuevo traslado al centro de trabajo, el empleado percibirá la compensación derivada del plus de transporte.

Artículo 32. Bolsa de horas.

Las horas a compensar que se devenguen, y que se contemplan en los diferentes artículos de este Convenio, podrán serlo con carácter económico, siempre que

sea de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Artículo 33. Guardia telefónica departamento de mantenimiento.

Atendiendo al carácter de la empresa, implica la necesidad de mantener un servicio de guardia telefónica de mantenimiento durante la duración de la operativa. La modalidad de guardia telefónica consiste en que el personal del departamento de mantenimiento, fuera de su horario de trabajo, debe ser localizable en todo momento, para cumplir cualquier necesidad que afecta directamente a los equipos de tierra. Tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que se perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

Todo personal que encontrándose en situación de guardia telefónica, que fuera llamado para un servicio, se desplazará a las dependencias de la empresa en la mayor brevedad posible y realizará la reparación pertinente.

La guardia telefónica será semanal y el cambio de guardia se realizará el primer día laborable de la semana.

Por su parte, el personal de mantenimiento se compromete a estar disponible y localizable, mediante los medios que la empresa proporcione (teléfono móvil), o el personal deberá aportar a la empresa un número de teléfono alternativo, sin excepción, que será considerado como secundario.

La remuneración de dicha guardia se realizará con carácter mensual y se devenga con el valor de 100,00 euros por semana de guardia.

Artículo 34. Complemento de transporte.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un complemento de Plus Transporte de 4,57 euros por día efectivo trabajado para el año 2012. Para el año 2013, el complemento de Plus Transporte se incrementará en un 2%. Si el IPC del año 2012 a, 31 de diciembre, es superior a un 2%, el incremento del complemento de Plus Transporte será de un 2,2%.

En los casos de jornada fraccionada se percibirá el doble de la cantidad reseñada. A estos efectos, tendrá la consideración de jornada fraccionada aquella que suponga una interrupción de la jornada diaria de 2 horas ó más.

Artículo 35. Gastos de viaje y kilometraje.

Todas las personas afectadas por este Convenio, cuando deban realizar un viaje por razones de trabajo, dispondrán de una cantidad máxima diaria de 45,00 euros y 30,00 euros en caso de media pensión, para gastos de manutención en caso de viajes nacionales, y de 56,00 euros en caso de internacionales.

Esta cantidad deberá ser justificada en cualquier caso con los correspondientes comprobantes. La compañía se hará cargo del alojamiento cuando sea necesario.

Para facilitar la realización de estos viajes, los empleados podrán solicitar a Administración de cada escala, un anticipo cuyo valor no excederá del valor máximo diario (45,00 euros ó 56,00 euros) y en función de los días que se vaya a estar de viaje. A la vuelta del mismo, los gastos deberán ser justificados mediante la presentación de comprobantes adjuntándolos a la hoja de gastos.

Para aquellas personas que, por motivos profesionales utilicen su propio vehículo para realizar desplazamientos, serán compensados económicamente a razón de 0,29 euros por kilómetro. Para ello deberán cumplimentar la correspondiente hoja de gastos.

Artículo 36. Anticipos.

Todos los empleados afectos a este Convenio podrán disponer de un anticipo por valor máximo de la parte devengada, en el momento de pedir dicho anticipo, de la paga extraordinaria (de verano, septiembre o Navidad) próxima a recibir.

Dicho anticipo quedará saldado en el momento de abono de dicha paga extraordinaria. No obstante, a partir del 1 de enero del 2013, el trabajador podrá optar a saldar el anticipo en mensualidades, no pudiendo en ningún caso ser el último plazo de devolución posterior al mes de diciembre del año de solicitud de dicho anticipo.

Excepcionalmente, y siempre con autorización del Jefe de Escala o Departamento, se concederán anticipos por valor de hasta el importe de las dos siguientes pagas extraordinarias. Dichos anticipos excepcionales quedarán saldados en el momento de abono de dichas pagas extraordinarias.

Capítulo IV. Formación de los trabajadores.

Artículo 37. Formación.

Es facultad de la Dirección de la Compañía establecer políticas, planes y acciones formativas al objeto de facilitar la adaptación del personal a las funciones a desarrollar actuales y futuras, y potenciar el crecimiento profesional los empleados.

La representación de los trabajadores en cada centro de trabajo, colaborará en los Planes de Formación con cuantas aportaciones estime conveniente; asimismo, la empresa, a requerimiento de los representantes de los trabajadores, informará a éstos de los fondos percibidos por la empresa de los organismos públicos, destinados a dicha formación.

Asumiendo ambas partes la importancia que la formación específica del sector aeronáutico tiene en el desempeño laboral, en los casos en que un curso se considere de obligatoria realización para el trabajador y éste se realice fuera de la jornada habitual el tiempo empleado, a elección del trabajador:

– se pagará al precio de la hora extraordinaria si bien no tendrá consideración de tal o

– se compensará como tiempo de descanso a razón de 1 hora por cada hora de formación

No obstante lo anterior, la empresa, en la medida de lo posible, dará la formación obligatoria dentro de la jornada de trabajo.

A fecha 31 de enero, se publicará en los centros de trabajo el listado de cursos tanto los de carácter obligatorio como los de carácter voluntario estipulado por la empresa, para cada trabajador, y en sus distintos niveles.

Capítulo V. Acción Social.

Artículo 38. Ayudas económicas a los trabajadores.

Todos los empleados afectados por este Convenio tendrán derecho a percibir las siguientes ayudas económicas:

a) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho; percibirán por una sola vez la cantidad de 500,00 euros brutos, efectivos en el recibo de salarios en el momento de contraer matrimonio. El trabajador deberá presentar fotocopia de documento oficial acreditativa, en el plazo máximo de un mes desde la celebración del matrimonio, o de la constitución de la pareja de hecho.

b) Por el nacimiento de cada hijo u adopción, se percibirá la cantidad de 400,00 euros brutos, efectivos en el momento del alumbramiento u adopción. El trabajador deberá presentar fotocopia de documento oficial acreditativa en el plazo máximo de un mes desde el alumbramiento u adopción.

c) Se establece una ayuda de 200 euros mensuales a percibir por aquellos trabajadores que tengan hijos a su cargo con algún tipo de minusvalía certificada.

d) Todos los trabajadores tendrán derecho a hacer uso gratuito de los servicios de DHL Express, hasta un máximo de 5 remesas al año, con un límite máximo para cada uno de los envíos de 25 kg.

Artículo 39. Bajas I.T.

Para los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, ésta se acreditará mediante parte médico oficial de baja en el que deberá constar la

fecha del primer día en que se produce el hecho causante, independientemente de la duración de la baja, el trabajador percibirá:

Hasta el 3º día de baja incluido, el 70% del salario bruto mes.

Del 4º al 16º día de baja incluido, el 90% del salario bruto mes.

Del 17º en adelante el 95% del salario bruto mes.

En el caso de que la baja por enfermedad común o accidente no laboral, requiera la hospitalización del trabajador, así como en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá el 100% de su salario bruto mes, desde el día 1.º en que se encuentre en dicha situación.

Para que el trabajador pueda acceder al abono del 100% de su salario bruto mes, en caso de hospitalización por motivo de Baja por enfermedad común o accidente no laboral, dicha hospitalización se deberá acreditar documentalmente con los partes de ingresos hospitalarios.

Artículo 40. Descanso en supuesto de parto u adopción.

En el supuesto de Parto, Adopción u Acogimiento de menores de hasta seis años, la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, tendrá una duración de dos semanas adicionales al periodo legal que corresponda, que se disfrutarán de un modo proporcional al del periodo oficial disfrutado.

Las semanas de suspensión correspondientes al descanso oficial, se abonarán por el sistema público de la Seguridad Social, asumiendo la empresa el coste de las 2 semanas adicionales.

Artículo 41. Seguro de vida y accidentes.

La Empresa tiene suscrita con una compañía de seguros, una póliza que garantiza al personal empleado en la Compañía, la cobertura de muerte sin ningún tipo de exclusión, y la cobertura de invalidez permanente absoluta y/o parcial, y la incapacidad profesional permanente total para su profesión habitual, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Se entregará a cada trabajador anualmente el certificado acreditativo de tales coberturas.

Esta póliza se podrá revisar y mejorar a lo largo de la vigencia de este convenio.

Artículo 42. Beneficios Sociales a los trabajadores.

a) Retribución flexible: A partir del 1 de enero del 2013, la Empresa se compromete a ofrecer a todos los trabajadores indefinidos, un sistema de

retribución flexible ofreciendo un paquete de productos de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente en materia de exenciones fiscales y que a fecha del presente acuerdo son:

Póliza de asistencia sanitaria complementaria al sistema de seguridad social, a la cual podrán adscribirse tanto los empleados como sus cónyuges e hijos. El importe de la prima, de acuerdo con las condiciones establecidas en la póliza será abonado por cada trabajador de forma individualizada.

Cheques Comida y/o Guardería: Los trabajadores tendrán la opción de solicitar a la empresa parte de su remuneración como retribución flexible, en cheques de comida y/o Guardería. El importe de la ayuda no podrá superar en ningún caso los máximos legales establecidos para sistemas de remuneración flexible en estos productos.

Equipos informáticos.

b) Ampliación permiso cuidado de hijos. La jornada diaria por guarda legal se amplia hasta que el menor tenga la edad de 9 años, siempre que esto sea de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Artículo 43. Multas de tráfico.

En caso de multas producidas, única y exclusivamente por incorrecto aparcamiento de vehículos de la Compañía o de aquellos vehículos particulares usados con carácter laboral y siempre fuera de las instalaciones aeroportuarias, y siempre y cuando el empleado responsable de la infracción justifique suficientemente a juicio de la compañía el/los motivo/s de la sanción en relación a la necesidad del servicio, la Empresa se hará cargo del abono de la misma.

Caso de que la multa hubiese de ser abonada por el empleado, esté siempre conservará el derecho de ser escuchado sobre los hechos.

Artículo 44. Retirada del permiso de conducir.

Ambas partes reconocen que, debido a la especificidad de la operativa de la Empresa, y en el ánimo de potenciar la polivalencia, y por tanto, el manejo de vehículos, la posesión del carnet de conducir clase B, es requisito indispensable para el ingreso en la empresa para ciertos puestos de trabajo.

En caso de retirada del permiso de conducir, o del permiso extendido por la autoridad aeroportuaria, la empresa, siempre que haya puesto de trabajo disponible de igual o similar categoría en el que no se requiera dicho permiso, asignará al trabajador a ese puesto, volviendo a reintegrarlo a su anterior puesto de trabajo cuando cesen las circunstancias que originaron esta situación.

No obstante lo anterior, cuando en cada centro de trabajo concurran en el tiempo el 20% de la plantilla en la situación de retirada de los permisos de conducir descrita en el párrafo anterior, los empleados que vinieran a sufrir la retirada del carnet de conducir con posterioridad, pasarán a situación de suspensión temporal del contrato de trabajo hasta el cese de dicha retirada.

Artículo 45. Compensación de daños materiales.

La Empresa correrá con los gastos de reparación y reposición por los daños ocasionados durante el servicio y como consecuencia directa del mismo, en gafas graduadas, lentillas, aparatos de ortopedia o similares propiedad de los trabajadores, siempre que el deterioro de éstos no suponga negligencia propia, hasta un máximo de 150,00 euros.

Artículo 46. Discapacidades.

El trabajador que tenga una limitación funcional o psíquica, derivada de enfermedad, accidente, cuando esta limitación afecte, en general, al desempeño de las funciones propias de su categoría profesional o régimen de trabajo impidiéndole desarrollar de forma correcta los cometidos de su puesto de trabajo, será acoplado en la medida de lo posible a otro puesto compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales, siempre que hubiera en la empresa otro puesto de similar categoría y previo informe del servicio médico de la Empresa y salvo informe médico contradictorio emitido por los servicios médicos de la Seguridad Social y en caso de que no estuviese percibiendo pensión por incapacidad permanente.

Artículo 47. Trabajo continuado con ordenador.

Todos aquellos trabajadores que utilicen de modo continuado pantallas de ordenador, tendrán derecho a un descanso de 5 minutos por cada hora de trabajo efectivo, que nunca serán compensables económicamente ni acumulables.

A tales efectos y teniendo en cuenta la organización del trabajo, los superiores funcionales distribuirán la forma en que hayan de disfrutarse estos descansos, para asegurar la continuidad de la operación.

Artículo 48. Ropa de trabajo.

La Empresa facilitará a todos los trabajadores ropa de trabajo suficiente y adecuada para cada puesto de trabajo (según anexo de uniformidad), teniendo en cuenta las condiciones de cada puesto y las climatológicas de cada centro de trabajo.

Capítulo VI. Seguridad y salud laboral.

Artículo 49. Composición del Comité Seguridad y Salud.

En los centros de trabajo que por su número de trabajadores sea necesaria la constitución de Comité de Seguridad y Salud Laboral, la composición de este será la siguiente:

Los Delegados de Prevención, designados por el Comité de Empresa.

Igual número de miembros designados por la Empresa.

Tanto los miembros designados por la Empresa, como los Delegados de Prevención deberán nombrar suplentes, para los casos en que se encuentren ausentes exclusivamente por enfermedad, vacaciones o necesidades de la operación productiva.

Artículo 50. Delegados prevención designados por la representación de los trabajadores.

Son designados por el pleno del Comité de Empresa, pudiendo ser o no miembros del mismo, y su número será en cada centro el que se ajuste a la legislación al respecto (artículo 35 Ley Prevención Riesgos Laborales).

El período de vigencia de este cargo, salvo caso de dimisión o cese, coincide con el del Comité de Empresa.

Los Delegados de Prevención podrán ser cesados por decisión del Comité de Empresa, en caso de no cumplir con sus labores y competencias.

Esta decisión deberá adoptarse con el voto favorable de la mitad más uno de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 51. Competencias de los delegados de prevención.

Las competencias de los Delegados de Prevención serán las que marque la legislación vigente.

Artículo 52. Reuniones del CSSL.

El Comité de Seguridad y Salud laboral se reunirá trimestralmente para tratar asuntos de su competencia.

Las reuniones del CSSL se celebrarán dentro de horas de trabajo y serán computadas como tiempo de trabajo y, en caso de realizarse fuera de la jornada de trabajo, se compensará con descanso de igual tiempo dentro de los siguientes dos meses.

De igual forma el tiempo empleado por los miembros del Comité en acciones de

formación en materia de seguridad y salud laboral, les será compensado con igual tiempo libre en los siguientes dos meses.

El CSSL, igualmente, podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones o acontecimientos puntuales.

Estas reuniones extraordinarias tendrán lugar a petición de cualquier miembro de la representación Social o Empresarial.

La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 48 horas entre la petición de la reunión y su celebración.

Artículo 53. Informaciones periódicas.

a) Se entregará periódicamente al CSSL información sobre:

Las mediciones periódicas de humos, ruidos etc.

Las materias peligrosas transportadas por EAT.

b) Los trabajadores serán convenientemente informados por la empresa sobre:

Las materias transportadas, y el adecuado desarrollo de las acciones de carga, descarga y punteo que puedan entrañar riesgo para la salud de los trabajadores.

Cualquier estudio que fuese necesario realizar en materia de prevención y salud.

Las medidas de prevención que los trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos.

Artículo 54. Formación y prevención de riesgos.

La formación y prevención de riesgos se concreta en los siguientes puntos:

a) La empresa promoverá la más completa formación e instrucción en materia de Seguridad y Salud laboral a todos sus trabajadores.

b) Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación y, siempre que no se logre la eliminación total de dichos riesgos, se utilizarán obligatoriamente, los medios de protección personal precisos.

c) En aquellos puestos que por sus características puedan darse más situaciones de riesgo se evitará, en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias.

d) La empresa se compromete a impartir a todos lo empleados sujetos a trabajos nocturnos y rotatorios, un curso de ergonomía del sueño o similar.

e) Se entregará la primera contestación con las medidas preventivas propuestas al trabajador que haya realizado un comunicado de riesgo, en el plazo de siete días laborables a partir de la fecha de recepción por parte del departamento de prevención. Posteriormente se entregará al trabajador el comunicado una vez que se haya cerrado el mismo.

Capítulo VII. Organización del trabajo y clasificación profesional.

Artículo 55. Facultades de organización.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la compañía.

En este sentido, son facultades exclusivas de la Dirección, entre otras, las siguientes:

1. La determinación de horarios, turnos y adjudicación de tareas en cada momento.

2. La fijación de las normas de trabajo que garanticen la regularidad y continuidad del mismo, siempre de acuerdo con las normas de seguridad.

3. La elección de los medios de trabajo.

4. El establecimiento de los planes de formación, así como el desarrollo e impartición de los cursos.

5. El establecimiento de los puestos de trabajo necesarios para llevar a cabo el proceso productivo, la amortización de los innecesarios y la fijación de los requisitos para la provisión de los puestos de trabajo.

6. Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: uniformidad, relaciones con los clientes, procedimientos, etc.

Todo ello sin perjuicio de las facultades reconocidas legalmente a la Representación de los Trabajadores, que desempeñará funciones de orientación, propuestas, misión de informes, etc., en lo relacionado con la organización del trabajo.

Artículo 56. 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 57 de este Convenio. El contenido funcional lo desarrollarán los trabajadores en las áreas operativas que se especifican en el artículo 58.

Artículo 57. Criterios de clasificación.

En la clasificación de los trabajadores a cada grupo profesional, se habrán de ponderar los siguientes criterios del puesto respectivo que ocupe:

a) Autonomía: Entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones del puesto.

b) 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.

c) Iniciativa: Referida al menor o mayor seguimiento de directrices, procedimientos, pautas o normas en la ejecución de las funciones del puesto.

d) Responsabilidad: Apreciada en términos de la mayor o menor influencia de las decisiones que se tomen sobre los resultados, y la relevancia de la gestión que requiere el puesto sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Facultad de supervisión y ordenación que tiene el puesto, así como la facultad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando, y el número de integrantes del mismo.

f) Complejidad: Entendida como la suma de los criterios anteriores que inciden sobre las funciones a desarrollar en cada puesto de trabajo.

Artículo 58. Áreas operativas.

Las áreas operativas y los cometidos básicos asignados a las mismas serán las siguientes:

1. Área de Operaciones.

Están comprendidos en este grupo todos aquellos puestos directamente relacionados con la operación de carga, descarga, clasificación y ubicación de la mercancía, tanto en aviones como en otros vehículos, así como en zonas de almacenaje, ADT, etc.

2. Área de Servicios Auxiliares.

Forman parte de este grupo profesional todos los puestos de trabajo enmarcados en los departamentos cuyo objetivo esencial es dar apoyo a la operativa en el día a día. Están por tanto englobados los departamentos y funciones de Customer Service, Carga, Aduanas, NCG/Flight Watch.

Por lo general se trata de puestos de trabajo que requieren cierto conocimiento y

experiencia previa en el sector del transporte aéreo, así como un adecuado manejo del idioma inglés.

3. Área de Administración.

Están incluidos en este grupo profesional todos los puestos de trabajo cuyo objetivo básico es el de realizar funciones de administración, control de gestión, data center de aduanas, etc.

Por su especificidad, todos los puestos de trabajo de los departamentos de HQ están incluidos dentro de este grupo profesional.

4. Área de Mecánicos de Equipos de Tierra.

Los puestos de trabajo que forman parte de este grupo profesional son aquellos directamente relacionados con las actividades de mantenimiento de los equipos de la compañía.

Por lo general, se trata de puestos de trabajo que requieren una especial cualificación técnica.

Artículo 59. Estructura de la clasificación profesional.

Se considera que para la ejecución de contratos laborales del personal contratado bien por la empresa bien de modo eventual, como aquel contratado a través de empresas de trabajo temporal, la empresa se compromete a justificar que la realización de los mismos, sean razones temporales y/o transitorias de la producción.

La contratación de trabajadores en el grupo 1.3 se destina a aquellos trabajos de menor cualificación y para aquellos casos en los que no se requiera desempeñar las funciones requeridas en los niveles superiores (ej.: Manejo de plataformas elevadoras, carretillas elevadoras, tractores de arrastre, maquinaria de asistencia a aeronaves). En el momento en que se desempeñen estas funciones por orden de un superior, pasarán al nivel superior, esto es al grupo 1.2.

En el supuesto de que un trabajador fijo del Grupo Profesional 1 (niveles 1 y 2), finalice su relación contractual con la empresa por despido, no disciplinario, y siempre y cuando la empresa considere necesario cubrir esa vacante con la contratación externa, la misma lo será mediante la contratación de un trabajador que se incorporará directamente al nivel 1.2.

La progresión de niveles dentro de cada categoría se producirá según lo siguiente:

Para los grupos 1 y 2 la progresión del nivel inferior 3, progresando por cada uno de los niveles hasta alcanzar al nivel 1, se producirá automáticamente al cabo de

un año de antigüedad efectiva en el puesto.

Para el grupo 3, la progresión del nivel inferior 2 al nivel 1 se producirá automáticamente al cabo de un año de antigüedad efectiva en el puesto.

A partir del año 2013, el acceso y progresión desde los niveles 1 de cada categoría al nivel máximo definido en el presente convenio se realizará en base a criterios de mérito basados en las evaluaciones del desempeño anuales de aquellos trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos:

8 años de antigüedad reconocida en la Empresa.

Haber sido evaluado como «Excede» (4 ó 5) en la evaluación del desempeño del año anterior.

Aquellos trabajadores que cumplan con los dos requisitos mencionados anteriormente, podrán acceder a percibir y consolidar un 25% del diferencial entre el nivel 1 de su grupo profesional y el nivel máximo definido para su grupo profesional correspondiente. La aplicación se percibirá con efecto 1 de enero del año en el que se acceda a dicho incremento.

La Empresa establece un cupo máximo anual de un 10% sobre el total de empleados que cumplen con los dos requisitos mencionados anteriormente, para percibir el 25% del diferencial del nivel máximo definido para cada grupo profesional.

Por tratarse de un sistema novedoso, durante la vigencia del presente convenio, en caso de producirse un número de candidatos evaluados como «Excede», superior al cupo establecido, se creará una comisión formada por la Dirección de RR.HH. y la Comisión paritaria, con el fin de determinar los criterios de exclusión y posible creación de bolsa de reserva para los candidatos que no puedan ser incluidos en dicho cupo anual.

La percepción del 25% del diferencial entre el nivel 1 y el nivel máximo definido del grupo profesional del trabajador se aplicará con fecha 1 de enero del año de aplicación.

Artículo 60. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos de los trabajadores, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Cuando sea necesaria la realización simultánea o sucesiva de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, dentro del mismo grupo profesional,

podrá encomendarse al trabajador el desempeño de las mismas.

Cuando el desempeño de funciones de un Grupo Profesional superior sea de forma permanente y prevalente, este cambio no podrá ser superior en duración a seis meses, salvo en los casos de sustitución por incapacidades temporales, y licencias contempladas en este Convenio.

Caso de alargarse la sustitución más de seis meses continuados, el empleado será promocionado automáticamente al puesto del grupo profesional superior.

La empresa no utilizará en ningún caso la rotación para trabajos de grupo profesional superior que se demuestre necesario indefinidamente.

En el caso de encomienda de funciones de un grupo profesional inferior, ésta no durará más de lo estrictamente necesario por razones operativas y deberá estar justificada por necesidades imprevisibles de la actividad productiva, nunca podrá establecerse de un modo programado por parte de la dirección.

Artículo 61. Periodo de prueba en caso de promoción.

En los casos de promoción a un Grupo Profesional superior, se establece un período de prueba de 2 meses.

En caso de no superación del período de prueba el trabajador promovido tendrá derecho al reintegro a su puesto anterior en el mismo área funcional con las condiciones económicas de esta última.

En los supuestos en que un trabajador haya realizado sustituciones en funciones de superior categoría, los períodos de sustitución computarán a los efectos de adquirir el nivel 1 dentro de la categoría profesional.

Todas las plazas vacantes en la empresa serán publicadas en todos y cada uno de los centros de la Empresa en España.

Cuando se abra un proceso de selección de personal para cubrir una determinada plaza, los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo serán informados, a requerimiento de éstos, de los aspirantes que concurren y del perfil que poseen, guardando, como marca la ley, total discreción sobre estos datos.

Artículo 62. Condiciones especiales para la contratación.

En el caso de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal que presten sus servicios durante un año e ininterrumpidamente en la Empresa, la empresa se compromete a que formen parte de la plantilla mediante su contratación, aun cuando la circunstancia extraordinaria por la cual presta sus servicios en la Empresa no haya finalizado.

Caso de darse el supuesto anterior, el nuevo empleado pasaría a incorporarse directamente en el nivel 1 del grupo profesional que le correspondiese, salvo en el caso de los trabajadores del Grupo Profesional 1.3, que pasarán al Grupo Profesional 1.2 y los trabajadores del Grupo Profesional 2.3 que pasarán al Grupo Profesional 2.2.

Artículo 62 Bis. Estabilidad en el empleo.

a) A la firma del presente Convenio, se establece que cualquier proyecto, estudio o reorganización de la estructura en cualquiera de los departamentos de la empresa, que derive en la reducción considerable de personal, deberá ser comunicada al Comité de Empresa de cada centro de trabajo o, en su defecto, al Comité Intercentros.

b) La empresa se compromete al mantenimiento del empleo de los trabajadores vinculados a la misma con contrato indefinido a la firma del presente Convenio y en dicho sentido mantendrá las relaciones laborales de dicho colectivo sin efectuar despidos colectivos o individuales objetivos en base a causas técnicas, organizativas, económicas o de producción, si bien el presente pacto no afectará al despido disciplinario y a los reconocidos como improcedentes que pudieran producirse. Esta garantía tendrá validez hasta la vigencia del presente Convenio (31/12/2013).

Capítulo VIII. Faltas y sanciones.

Artículo 63. Régimen de faltas y sanciones.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, como aspecto fundamental para la normal convivencia, la ordenación técnica y la organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos legítimos del empleado y de la Empresa.

Se entiende por Falta toda acción u omisión que constituya un incumplimiento de las obligaciones y deberes del trabajador recogidas en la normativa laboral y, en particular, de las recogidas en el presente Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación siempre por escrito, y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves, será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 64. Catalogación y graduación de las faltas.

El listado de Faltas que aparece en los apartados siguientes tiene carácter enunciativo.

1. Faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a 20 minutos.

A efectos de puntualidad se entiende que al inicio y al final de la jornada debe el trabajador estar en su puesto de trabajo en condiciones de realizar el mismo.

b) Pequeños descuidos en la conservación y utilización del material y equipos de la compañía, excluyendo equipos de tierra y aeronaves, en cuyo caso y dado el enorme impacto a efectos de seguridad y económicos, se considerará como falta grave.

c) Faltas de limpieza e higiene, tanto personal como en las dependencias, servicio y útiles de la Empresa, siempre que sea ocasionalmente.

d) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

e) Discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia de personal ajeno a la misma.

f) Falta de diligencia en el trabajo, con escasa repercusión en el servicio.

g) Retraso de hasta 2 días sobre el plazo legal en la presentación de la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado de enfermedad o accidente, a menos que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

h) Inasistencia injustificada al trabajo de un día en el plazo de un mes.

i) No notificar con carácter previo cualquier ausencia y/o inasistencia al trabajo y su causa, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho con anterioridad.

j) Inasistencia, sin causa justificada, a un curso de formación convocado por la empresa, sobre materias inherentes al puesto de trabajo y su reciclaje.

k) No atender al público / visitantes / clientes con la corrección y diligencia debidos.

l) Cualquier retraso no justificado superior a 30 minutos.

m) Cualquier falta de análoga naturaleza a las anteriores.

2. Faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad cometidas dentro del mes.

b) Más de dos faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro del mes, por un total de más de 20 minutos.

c) La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días consecutivos o no, en un periodo de dos meses.

d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

e) Descuido importante en la conservación de los útiles, materiales o herramientas de la Empresa.

f) Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.

g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, sí como emplear para uso propio, dentro de la misma, máquinas o materiales de la empresa.

h) La desobediencia a los superiores en cualquier materia, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del mismo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina; o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

i) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada

j) Dedicarse a juegos o actividades ajenas a la empresa durante la jornada de trabajo.

k) La negligencia o desidia en el trabajo con repercusión importante en el servicio.

l) La imprudencia en acto de servicio que implicase accidente entre vehículos y equipos de la Empresa o con vehículos y equipos de terceras compañías. De especial relevancia y gravedad se considerarán las imprudencias que impliquen accidente y/o daño a una aeronave.

m) Inasistencia, sin causa justificada, a más de un curso de formación convocado por la empresa, sobre materias inherentes al puesto de trabajo y su reciclaje.

n) El incumplimiento o inobservancia de cualquier procedimiento o instrucción de operativa aeroportuaria, especialmente de aquellos recogidos en el Manual de Operaciones (Airside Operations Manual) de la Compañía, siempre y cuando no impliquen riesgo hacia las personas o de seguridad hacia las instalaciones y/o equipos.

o) La utilización de los equipos informáticos de la compañía para uso particular

(p.ej.: correo electrónico, Internet, etc.); o bien su utilización / manipulación contraviniendo lo recogido en el Procedimiento de Utilización de Equipos Informáticos preparado por I.T. Si de cualquiera de estas actuaciones se dedujese riesgo del quebranto de confidencialidad de algún tipo de información, la falta se catalogará como muy grave.

p) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

q) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva, que no produzca grave perjuicio para la compañía.

r) La embriaguez habitual en el trabajo.

s) Falta de limpieza e higiene, tanto personal como en las dependencias, servicio y útiles de la compañía, si se producen con frecuencia.

t) La disminución del rendimiento normal en el trabajo, de manera no repetida, o la ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que no se derive riesgo para las personas.

u) Las ofensas de palabra o de obra cometidas contra las personas, cuando revistan acusada gravedad.

v) La negativa injustificada a someterse a los registros rutinarios y aleatorios de los servicios de seguridad siempre que estos no atenten contra la dignidad de la persona.

w) El abuso de autoridad ejercido por aquellas personas que ocupan puestos de mando.

x) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de nueve meses.

y) Cualquier falta de análoga naturaleza a las anteriores.

3. Faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de nueve meses o veinte en un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días, consecutivos o no, durante un mes.

c) El engaño o fraude en los motivos alegados para la concesión de beneficios, licencias o permisos, así como el falseamiento de partes de cualquier otro medio de información o control establecido por la empresa.

d) La trasgresión del deber de confidencialidad divulgando información reservada a la que se tenga acceso por razón del cargo, así como violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

e) Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la empresa.

f) Embriaguez o uso de drogas durante la jornada de trabajo; o fuera de ella siempre que, en éste caso repercutiera negativamente en el trabajo.

g) Malos tratos de palabra u obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados, así como a clientes.

h) Disminución no justificada en el rendimiento del trabajo o incumplimiento de los rendimientos mínimos exigibles.

i) Provocar tres o más accidentes que provoquen daños a cualquier vehículo o equipo de tierra de la compañía o de terceras empresas en un periodo de tiempo de un año.

j) Provocar dos o más accidentes que provoquen daños a cualquier aeronave de la compañía o de terceras empresas, en un periodo de tiempo de un año.

k) Abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

l) La comisión de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de nueve meses.

m) Hacer desaparecer cualquier tipo de envío confiado a nuestra operativa de transporte, ya sean internos de la compañía, como los confiados por los clientes a nuestra empresa, considerándose esta falta de especial relevancia y gravedad.

n) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o apropiación indebida, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

o) Simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

p) La no utilización de equipos de protección en materia de seguridad e higiene, cuando de esa conducta se deduzca especial riesgo para las personas.

q) El incumplimiento o inobservancia de cualquier procedimiento o instrucción de operativa aeronáutica, especialmente de aquellos recogidos en el Manual de

Operaciones de la Compañía (Airside Operations Manual), si de ellos de deriva riesgo físico hacia las personas o hacia la seguridad de las instalaciones y equipos.

r) Cualquiera otra de las establecidas como tales en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 65. Régimen de sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los empleados que incurran en algún tipo de falta, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 30 días.

Despido disciplinario.

Artículo 66. Prescripción de las faltas cometidas.

Todas las faltas cometidas por los trabajadores tienen un plazo de prescripción en función de la graduación de las mismas.

Los plazos de prescripción son los siguientes:

a) Para las faltas leves, el plazo es de 10 días.

b) Para las faltas graves, el plazo es de 20 días.

c) Y, finalmente, para las faltas muy graves, a los sesenta días a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento del hecho sancionable, y, en todo caso, a los seis meses de la fecha en que se cometió la infracción

Artículo 67. Cancelación de las notas desfavorables.

Toda falta cometida por un trabajador que conlleve sanción por escrito, conlleva anotación desfavorable en el expediente personal de dicho trabajador.

La anulación de las notas desfavorables en los expedientes personales de las

faltas leves, graves y muy graves, tendrá lugar a los 3 meses, ocho meses y a los doce meses respectivamente, de la notificación de la sanción al interesado.

Capítulo IX. Representación de los trabajadores.

Artículo 68. Derechos y garantías de los comités de empresa y delegados de personal.

Como criterio básico, en lo que se refiere a este punto se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

A partir del 1 de enero del 2013, se concede la acumulación del crédito de horas sindicales de forma anual y la cesión de las mismas siempre que esta sea a miembros del mismo sindicato, centro de trabajo y departamento.

Si durante su mandato el número de miembros de los Comités de Empresa se viera reducido, por producirse vacantes entre los mismos, y éstas no fueran cubiertas, se podrán acumular las horas de garantía vacantes entre los miembros restantes, hasta un límite de 30 horas.

Artículo 69. Comité intercentros.

Serán competencias del Comité Intercentros:

1º La designación de los representantes de los trabajadores para la negociación de los futuros convenios colectivos.

2º La elección de los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria.

3º Plantear, en su caso, conflicto colectivo e interponer cualquier tipo de reclamación y declaración de huelga legal.

Los miembros del comité intercentros se elegirán de entre los miembros de los distintos comités de empresa y / o delegados de personal.

Disposición adicional primera. Plan de igualdad.

Ambas partes acuerdan que en el plazo máximo de 6 meses a partir de la firma del presente convenio, se revisarán y realizarán las actualizaciones necesarias y pendientes en materia de igualdad para ajustarse a la legislación vigente y vincularlas a la organización y actividad productiva de esta empresa.

Asimismo, se procederá a la actualización del diagnóstico en materia de igualdad a la fecha de vencimiento del convenio con el fin de tener la información actualizada de cara a tomar las medidas y acciones necesarias relativas a la situación de la empresa en ese momento.

Disposición adicional segunda.

Ambas partes asumen el contenido del quinto acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (sistema extrajudicial suscrito entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 23 de febrero de 2012), estableciendo que el referido acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente convenio en relación a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo. Acordando a su vez, respecto de las instituciones de mediación y arbitraje su obligatoriedad siempre y cuando haya acuerdo previo de ambas partes en acudir y someterse a dichas instituciones.

Asimismo las partes acuerdan expresamente que para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en relación a la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, se someten a lo establecido en el referido acuerdo de solución extrajudicial de conflictos colectivos. Acordando a su vez, respecto de las instituciones de mediación y arbitraje su obligatoriedad siempre y cuando haya acuerdo previo de ambas partes en acudir y someterse a dichas instituciones.

En el supuesto de que la discrepancia afectara única y exclusivamente a un centro de trabajo ubicado en una concreta comunidad autónoma, las partes se someterán al correspondiente organismo de solución de conflictos de la referida comunidad autónoma y, en caso de que afectara a más de una comunidad autónoma o al conjunto de los centros de trabajo de la empresa, se someterán al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)., acordando a su vez, respecto de las instituciones de mediación y arbitraje su obligatoriedad siempre y cuando haya acuerdo previo de ambas partes en acudir y someterse a dichas instituciones.

ANEXO I

TABLA SALARIAL EAT 2012

Trabajador a tiempo completo

Año 2012	ÁREAS FUNCIONALES				Nivel	Salario Bruto 2010	Salario Bruto Mes (15 pagas)	Valor / Hora Ordinaria	Valor / Hora Extra	Valor / Hora Ex. Festiva	Valor / Plus H. Nocturna	Valor / Plus H. Festiva	Valor / Plus H. Domingo	Valor / Plus H. Descanso semanal
	OPERACIONES	ADMINIST.	SERVICIOS AUX. TIERRA	MANTENIM.		€	€	€	30%	180%	32%	100%	50%	20%
Grupo Profesional 3	Supervisor	Admin. Senior	Supervisor	Supervisor	Max	35.595,38	2.373,03	20,32	26,41	56,89	6,50	20,32	10,16	4,06
	Supervisor	Admin. Senior	Supervisor	Supervisor	3-1	28.128,06	1.875,20	16,05	20,87	44,95	5,14	16,05	8,03	3,21
	Supervisor	Admin. Senior	Supervisor	Supervisor	3-2	24.071,72	1.604,78	13,74	17,86	38,47	4,40	13,74	6,87	2,75
Grupo Profesional 2	NA	Administrativo	Agente	Mecánico Senior	Max	28.128,06	1.875,20	16,05	20,87	44,95	5,14	16,05	8,03	3,21
		Administrativo	Agente	Mecánico Senior	2-1	23.914,01	1.594,27	13,65	17,74	38,22	4,37	13,65	6,82	2,73
		Administrativo	Agente	Mecánico Senior	2-2	21.146,09	1.409,74	12,07	15,69	33,80	3,86	12,07	6,03	2,41
		Administrativo	Agente	Mecánico Senior	2-3	18.419,71	1.227,98	10,51	13,67	29,44	3,36	10,51	5,26	2,10
Grupo Profesional 1	Operario	Adminst/ Recepc.	NA	Mecánico Junior	Max	23.914,01	1.594,27	13,65	17,74	38,22	4,37	13,65	6,82	2,73
	Operario	Adminst/ Recepc.		Mecánico Junior	1-1	17.873,95	1.191,60	10,20	13,26	28,57	3,26	10,20	5,10	2,04
	Operario	Adminst/ Recepc.		Mecánico Junior	1-2	15.372,01	1.024,80	8,77	11,41	24,57	2,81	8,77	4,39	1,75
	Operario	Adminst/ Recepc.		Mecánico Junior	1-3	13.007,08	867,14	7,42	9,65	20,79	2,38	7,42	3,71	1,48

Para los trabajadores incluidos en el sistema de progresión desde el nivel 1 de su categoría al nivel máximo, su valor hora se incrementará en la proporción en la que se incremente su salario bruto anual.

ANEXO II

Antigüedad productiva

Todas aquellas personas que tengan 6 ó más años de antigüedad podrán percibir la antigüedad productiva en base a los siguientes criterios de acuerdo a lo conseguido en cada uno de ellos. Los resultados que obtenga cada trabajador hará que se pueda percibir un porcentaje de dicho concepto.

1.º Criterio – Disciplinario – 15 euros Se definen 3 niveles para la obtención de puntos en este criterio.	
100%	Personas sin ninguna sanción disciplinaria.
50%	Personas con una falta Leve – Amonestación por escrito.
0%	Personas con alguna falta Grave o Leve con suspensión de empleo y sueldo.

2º Criterio – Formación – 15 euros Se establecen 3 niveles de consecución en este criterio	
100%	Personas que hayan realizado la formación prevista a su puesto de trabajo.
50%	Personas que hayan realizado el 80% de la formación prevista en la matriz de formación correspondiente a su puesto de trabajo.
0%	Personas que no hayan alcanzado el 80% de la formación prevista en la matriz de formación correspondiente a su puesto de trabajo.

ANEXO III

Uniformidad

I. La empresa facilitará a todos los trabajadores la uniformidad suficiente y adecuada para su puesto de trabajo, teniendo en cuenta los condicionantes de cada puesto y la climatología de cada escala.

El Jefe de Escala es responsable de la correcta distribución de recursos de uniformidad y de equipos de protección individual de acuerdo con las necesidades de cada puesto de trabajo.

Todas las prendas pertenecen a la empresa y serán para uso exclusivo durante la jornada laboral y los traslados desde el domicilio particular al centro de trabajo.

Se entregará toda la ropa una vez que haya finalizado la relación contractual. En caso contrario la empresa podrá deducir del finiquito correspondiente las prendas no devueltas a la compañía.

II. Al incorporarse a la empresa, se entregará al trabajador la uniformidad genérica y la propia de la temporada en que se encuentre (verano o invierno) que le corresponda según las tablas adjuntas. Además se entregará siempre al personal de rampa/sorting un juego de prendas con Gore-Text y un forro polar, independientemente de la temporada en que se incorpore.

Este equipamiento se completará con el cambio de temporada.

La uniformidad se renovará según lo establecido con el cambio de temporada, con excepción de los equipos del tipo Gore-Text, que tan sólo se renovarán por deterioro.

Se efectuará la reposición de las prendas de la uniformidad deterioradas previa presentación y entrega de dicha prenda al responsable de uniformidad de cada escala.

III. Todo el vestuario de invierno y de verano se renovará una vez al año. La entrega de la equipación de Verano se realizará durante el mes de marzo, y la equipación de invierno durante el mes de octubre, salvo causa debidamente justificada (ej.: retraso por parte de los proveedores).

Personal de Oficina y Supervisores – Grupo A

	Temporada	Nuevas Incorporaciones	Unidades Anuales
Camisas de Manga Larga	Invierno	3	3
Chaqueta punto / forro, a elegir	Invierno	2	1
Pantalones, opción falda para mujeres	Genérico	2	1
Camisas de Manga Corta	Verano	3	3
Corbatas (para hombres)	Genérico	1 set	A petición
Pañuelos (para mujeres)	Genérico	1 set	A petición
Zapatos Seguridad (si es necesario)	Genérico	1 par	Deterioro
Chaleco de Alta Visibilidad (si es necesario)	Genérico	1	Deterioro
Pantalón de peto tipo Gore-Text (si es necesario)	Genérico	1	Deterioro
Chaquetón tipo Gore-Text (si es necesario)	Genérico	1	Deterioro

Personal de Rampa y Sorting – Grupo B

	Temporada	Nuevas Incorporaciones	Unidades Anuales
Zapatos de Seguridad	Genérico	1	1
Chaleco de alta visibilidad	Genérico	1	Deterioro
Par de guantes seguridad	Genérico	1	Deterioro
Polos de manga corta	Verano	3	3
Polos de manga larga	Invierno	3	3
Forros polares	Invierno	2	2
Pantalones de faena de invierno	Invierno	2	2
Pantalón de peto del tipo Gore-Text	Invierno	1	A petición
Chaquetón del tipo Gore-Text	Invierno	1	A petición
Chaleco térmico (sólo en zona de frío)	Invierno	1	A petición
Pantalones largos o tipo bermudas (sólo en zona cálida)	Verano	2	2
Gorros térmicos (sólo en zona de frío)	Invierno	1	A petición
Par de guantes de lana (sólo en zona de frío)	Invierno	1	1

Con independencia a lo expuesto en las tablas, se deberá reponer por deterioro debidamente justificado, cualquier prenda solicitada.

La uniformidad se adecuará en cualquier caso a las especificidades de cada centro de trabajo en función de la climatología local, así como también se podrán realizar las adaptaciones necesarias en función de los distintos puestos de trabajo.