

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

15736 *Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación.*

Visto el texto del I Convenio colectivo del Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación (Código de convenio n.º: 90100093012012), que fue suscrito con fecha 16 de octubre 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, 11 de diciembre de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO AIR FRANCE-KLM

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente Convenio de una parte, por la representación social, los Sindicatos más representativos UGT-TCM (Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar), y CC.OO.-FSC (Federación de Servicios a la Ciudadanía, Aéreo y Servicios Turísticos), así como los miembros elegidos por los anteriores Sindicatos de entre los integrantes de los Comités de Empresa de ambas Compañías, para conformar la mesa negociadora del presente Convenio Colectivo, que representan a la mayoría de dichos Comités de Empresa.

Y, de otra parte, por la representación empresarial, el Grupo Air France-KLM compuesto por la Société Air France y por KLM Compañía Real Holandesa de Aviación.

Todas las partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para suscribir el presente Convenio.

Artículo 2. *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Grupo Air France-KLM (en adelante, el «Grupo» o las «Compañías») y el personal incluido en su ámbito de aplicación territorial y personal.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente Convenio comprende todas las actividades desarrolladas por las Compañías, prestadas en los centros de trabajo o delegaciones, tanto actuales como futuras.

Son actividades desempeñadas por las Compañías, a los efectos del presente Convenio, todas aquellas comprendidas en sus objetos sociales, así como aquellas que estén relacionadas con el cumplimiento de dichas actividades o que puedan desempeñarse en el futuro.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio, de ámbito nacional, se aplicará en todo el territorio del Estado español donde el Grupo tenga, o pueda establecer en un futuro, delegaciones y centros de trabajo.

Artículo 5. *Ámbito personal.*

El presente Convenio se aplicará a todos los empleados que presten sus servicios en España y que hayan sido contratados localmente por las Compañías del grupo Air France-KLM.

Queda excluido del presente Convenio el personal que no tenga un contrato local, el personal de alta dirección y los VIE (Voluntario Internacional de Empresa).

Artículo 6. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y finalizará el 31 de diciembre de 2015, salvo en relación con aquellos extremos para los que se regule una vigencia diferente en el articulado del propio Convenio.

Será prorrogado automáticamente por períodos de un año natural (1 de enero a 31 de diciembre) si no se hubiese denunciado, por cualquiera de las partes, como mínimo dos meses antes de la fecha de su terminación el 31 de diciembre de 2015, y siempre mediante comunicación escrita.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación de un nuevo convenio, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

El plazo máximo de negociación del nuevo convenio será de quince meses a contar desde la fecha de constitución de la comisión negociadora. Si en el citado plazo las partes no hubieran alcanzado un acuerdo, entrará en juego el procedimiento de mediación previsto en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V). En caso de no avenencia en el procedimiento de mediación, las partes acuerdan someterse a arbitraje en los términos del citado ASAC V.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las mejoras pactadas en este Convenio, y las mejores condiciones económicas que vinieran disfrutando los trabajadores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Artículo 8. *Derechos adquiridos.*

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones individuales de origen estrictamente contractual que pudieran existir a la fecha de la firma del presente Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo. Los derechos adquiridos no serán objeto de compensación ni absorción.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo e ingreso****Artículo 9. *Organización del trabajo.***

La organización del trabajo, su programación, clasificación y distribución entre las áreas de las Compañías y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección del Grupo. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador.

Los comentarios y las peticiones relativas a la organización del trabajo se tramitarán a través del jefe inmediato por escrito y serán contestadas lo antes posible y no más tarde de 5 días laborables desde su recepción.

El personal ejecutará las tareas que le sean confiadas dentro del ámbito de su competencia y grupo profesional observando en sus relaciones de subordinación y compañerismo la máxima corrección y estricta disciplina.

Los trabajadores se comprometen a no actuar en contra de los intereses del Grupo y a respetar en todo momento las obligaciones propias del puesto conforme a lo exigible legal y convencionalmente, y en virtud de las políticas internas vigentes en cada momento.

Artículo 10. *Ingreso y periodo de prueba.*

La contratación del nuevo personal por las Compañías del Grupo se efectuará de conformidad con las disposiciones legales vigentes en cada momento. La duración del contrato temporal que preceda inmediatamente a la contratación indefinida del trabajador será computada como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, sin incidir lo anterior en todo lo relativo a las políticas centrales de cada Compañía que se regirán por sus propios términos.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba. Dicho período de prueba no podrá exceder de 6 meses para los grupos profesionales 1, 2 y 3, y de 2 meses para el resto de grupos. Durante el periodo de prueba, tanto la Dirección del Grupo como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Las situaciones de incapacidad temporal, paternidad, maternidad, adopción o acogimiento y cualquier otra causa de suspensión legal del contrato que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 11. *Baja voluntaria del trabajador.*

En caso de que el trabajador cause baja voluntaria en la Compañía, deberá comunicarlo con una antelación mínima de 15 días hábiles. Se practicarán los descuentos oportunos en la liquidación de haberes profesionales en caso de incumplimiento total o parcial de esta obligación de preaviso.

Artículo 12. Formación.

El Grupo se compromete a formar a su personal desde su ingreso en las distintas funciones que le sean encomendadas, para lo cual impartirá las acciones formativas oportunas, en la forma y tiempos pertinentes y razonables.

La Dirección se compromete a facilitar el tiempo y los medios necesarios para la realización de las acciones formativas a realizar incluidos los cursos «e-learning».

La Empresa tratará de que todas las acciones formativas llevadas a cabo se hagan en la medida de lo posible a todos los trabajadores de forma igualitaria, a fin de que todos puedan progresar y promocionar profesionalmente en las mismas condiciones y en las posibles vacantes o ascensos futuros que se produzcan.

La Empresa informará trimestralmente a la representación legal de los trabajadores de todas las acciones formativas llevadas a cabo, con el fin de que ésta vele porque se estén impartiendo los cursos de manera igualitaria sin discriminación alguna.

Se constituirá una comisión de formación, integrada por 5 representantes de la Empresa y 5 representantes de los trabajadores de los sindicatos firmantes del presente Convenio, con el objeto de analizar las necesidades de formación de los distintos colectivos de la misma, así como para determinar en su caso, las necesidades de cursos que sean de interés para la actividad de la Empresa y adecuados para completar la cualificación de los trabajadores, y los empleados que hayan de participar en los mismos.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

1. Detección de las necesidades específicas de formación continua en cada área de trabajo, sección o departamento.
2. Detección de los destinatarios a dicha formación continua.
3. Participación necesaria en el diseño de los planes y acciones formativas.
4. Negociar los tiempos destinados a formación continua.
5. Recibir información de los presupuestos, adopción de sistemas de financiación y asignación de costes de las acciones formativas.
6. Establecimiento de los sistemas evaluadores de la formación.
7. Definición de las acciones específicas para motivar la participación en las acciones formativas.
8. Establecimiento de sistemas de validación, certificación y reconocimiento de la acción formativa.
9. Recibir información sobre:
 - El plan formativo y toda la documentación presentada ante la Fundación Tripartita para el empleo o el INEM, así como sus modificaciones.
 - Lista de participantes una vez aprobado el Plan.
 - Los permisos individuales de formación autorizados por la Empresa.

CAPÍTULO III**Clasificación profesional****Artículo 13. Clasificación profesional.**

El sistema de clasificación profesional que contempla el presente Convenio se estructura en áreas funcionales, grupos profesionales y puestos tipo, con el fin de facilitar la movilidad y polyvalencia funcional así como la promoción profesional, que son reglas y principios generales de organización del trabajo en el seno de las Compañías.

Las áreas funcionales agrupan el conjunto de actividades propias o relativas a cada uno de los ámbitos operativos o de negocio existentes dentro del Grupo. Las áreas funcionales reguladas en el presente Convenio son: Pasaje, Soporte, Comercial, Carga y Mantenimiento.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas

tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente a alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

- Grupo 1: Estarán incluidos en este grupo los trabajadores que planifiquen y organicen actividades propias de la gestión y dirección del Grupo en España y Portugal, reportando directamente al Director General.
- Grupo 2: Estarán incluidos en este grupo los trabajadores que organicen o estén al frente de un área o departamento del Grupo en España, desplegando en el desarrollo de sus funciones un elevado nivel de iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando, y ostentando asimismo un alto grado de conocimiento y experiencia. Para ello recibirán directrices generales y reportarán a integrantes del Grupo 1 o a la Dirección General en casos específicos.
- Grupo 3: Estarán incluidos en este grupo los trabajadores que ostenten funciones de supervisión y responsabilidad de una unidad dentro de un departamento, con o sin equipo de colaboradores a su cargo. Por tanto, los trabajadores pertenecientes a este grupo asumirán funciones consistentes en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de las tareas correspondientes a una unidad dentro de un departamento, en su caso con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.
- Grupo 4: Los trabajadores pertenecientes a este grupo ejecutarán tareas y funciones que requerirán un nivel destacado de conocimientos profesionales que, como regla general, consistirán en una experiencia mínima de 5 años y un mínimo nivel de autonomía y/o iniciativa. Como regla general, los trabajadores pertenecientes a este grupo reportarán de forma directa a integrantes de los grupos 3 y/o 2.
- Grupo 5: Los trabajadores pertenecientes a este grupo ejecutarán tareas y funciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas y supervisión, requerirán una experiencia mínima de 3 años, así como adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas que podrán ser evaluados por las Compañías como requisito previo a la adscripción a este grupo desde el inferior.
- Grupo 6 (nivel de entrada): Los trabajadores pertenecientes a este grupo serán aquéllos que comiencen a prestar servicios sin experiencia previa, y desempeñarán sus funciones bajo una directa supervisión, con instrucciones concretas de sus superiores, y por tanto con un alto grado de dependencia.

La Dirección del Grupo se compromete a entregar a cada trabajador la descripción de su puesto tipo. La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a ser informada respecto al contenido de las descripciones de puesto que serán archivadas en el departamento de RR.HH.

A fin de garantizar que haya un correcto encuadramiento de las categorías actuales en los nuevos grupos profesionales se creará una comisión de seguimiento en el plazo de un mes desde la fecha de publicación en el BOE del Convenio, formada como máximo por 6 representantes de la representación legal de los trabajadores en orden a su representatividad en el comité y firmantes del presente Convenio y otros 6 miembros como máximo por parte de la Empresa.

La duración de esta comisión será de seis meses en los cuales debe formularse dicha correlación de las categorías a los nuevos grupos profesionales. Sin perjuicio de que los Grupos Profesionales se encuentren definidos en el presente artículo, en la comisión de seguimiento se podrán reformular o matizar las definiciones de los grupos aquí contenidas. Durante ese periodo la plantilla mantendrá la categoría profesional y el sistema de puntos

aplicable conforme a los Convenios Colectivos anteriores (artículos 11 de KLM y 37 de AF) en cada una de las Compañías.

Una vez transcurrido el plazo de los seis meses y formulada la correlación entre las categorías profesionales y los nuevos grupos profesionales los trabajadores quedarán asignados conforme al nuevo sistema de clasificación profesional y con los puntos correspondientes, sin que la adaptación suponga que los trabajadores pierdan puntos respecto de los ya obtenidos al amparo de los anteriores Convenios.

De las reuniones se levantarán las correspondientes actas, procediéndose a la publicación en el BOE del acta resultante que defina la correlación entre los nuevos grupos profesionales y las categorías anteriormente existentes.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones en un grupo superior a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo en materia de cobertura de vacantes, teniendo derecho a la mayor de las retribuciones siguientes: la retribución mínima de Convenio que corresponda a las nuevas funciones; o la retribución de origen más la integración en el salario base de un mínimo de 10 puntos, que se calculará conforme al Anexo 1 (en ningún caso serán acumulables la retribución del grupo superior y el mínimo de 10 puntos). El trabajador tendrá 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. En caso de encomienda de funciones propias de un grupo inferior, el trabajador mantendrá su retribución de origen.

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 condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiera establecido en convenio colectivo.

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 social.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En cuanto al cambio de puesto en el mismo grupo profesional, se estará a lo acordado en el Acta n.º 12 de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo de fecha 6 de septiembre de 2012.

Artículo 15. *Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.*

Todo el personal en activo del Grupo tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes que en el mismo se produzcan, en puestos de igual o superior grupo profesional, con sujeción a las normas que seguidamente se señalan:

La Dirección del Grupo, con una antelación mínima de dos semanas, dará a conocer a todo el personal las vacantes que tengan que ser cubiertas, así como los puestos de nueva creación, entregando copia de la oportuna comunicación a la representación legal unitaria.

La lista de candidatos será trasladada a la representación legal unitaria de los trabajadores para su conocimiento, y cualquier candidato podrá solicitar la presencia de uno de los representantes del centro en las entrevistas que se celebren para la cobertura de estos puestos.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes factores: titulación, aptitud profesional, conocimiento del puesto de trabajo, adecuación al perfil del mismo, expediente laboral, haber desempeñado satisfactoriamente a juicio de la Dirección las funciones con anterioridad, nivel de desempeño anterior, participación y cualificación en cursos de formación relacionados con el nuevo puesto, superación de las pruebas que se puedan establecer en su caso y antigüedad.

Todas las peticiones que se reciban de conformidad con los requisitos de la convocatoria, sin discriminación alguna, darán derecho a la entrevista de evaluación correspondiente, y en su caso, a participar en las pruebas de acceso a la vacante que la Dirección estime oportuno llevar a cabo.

La Dirección informará por escrito a cada uno de los candidatos, del resultado de las entrevistas, y en su caso de las pruebas realizadas, para que éstos, si así lo requieren, tengan acceso a una entrevista con la Dirección para solicitar las explicaciones pertinentes.

Dado el alto grado de especialización y capacitación requerido en el transporte aéreo, si ninguno de los empleados de la plantilla fuese apto para ocupar las vacantes, la Dirección del Grupo podrá cubrirlas con personal ajeno a la misma.

En todo caso, la Dirección del Grupo se reserva el derecho de adjudicar directamente aquellos puestos de nueva creación y vacantes que se generen en el Grupo profesional 1 y aquellos puestos del Grupo profesional 2 que lleven asociado un grado de confianza y confidencialidad.

A los efectos del presente artículo se entiende que existe una vacante cuando algún trabajador cause baja por cualquier motivo y su puesto no sea amortizado siendo precisa su cobertura, siendo potestad empresarial la decisión de cuándo procede dicha amortización.

El ascenso a un grupo profesional superior conllevará, en todo caso, un incremento en la retribución que viniese disfrutando el empleado hasta ese momento.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 16. *Tiempo de trabajo.*

16.1 Jornada.

La duración de la jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 37 horas 30 minutos semanales de promedio en cómputo anual, equivalente a 1.650 horas anuales.

Los empleados tendrán derecho a un descanso durante la jornada de 30 minutos de duración, que no tendrán, en ningún caso, la consideración de tiempo de trabajo efectivo, pudiéndose ampliar dicho descanso hasta 60 minutos, a elección del empleado, en horarios no sujetos a turnos y siempre que no dificulte el buen desarrollo de la actividad, ajustándose la hora de salida en concordancia.

En relación con la actividad en aeropuertos, sujeta a constantes variaciones debidas a las puntas de actividad, la Dirección empresarial dará las instrucciones precisas para que exista el mayor entendimiento posible entre los responsables y los equipos de trabajo a la hora de disfrutar de las pausas correspondientes.

16.2 Horarios.

En las Empresas se aplicarán distintos horarios en jornada continua en función de los departamentos, unidades y naturaleza de los servicios prestados, siendo tres las estructuras horarias de referencia y de general aplicación:

1. Horario del personal a turnos: aquel que realizan los empleados cuya actividad tiene una repercusión inmediata en la atención al cliente y cuyas funciones están vinculadas al programa de vuelos y/o atención de los pasajeros (ver 16.3).

2. Horario del personal de cargo a turnos: aquel que realizan los empleados con horarios diversos, de lunes a viernes, que dependen de la actividad inmediata desarrollada por terceros (clientes, agencias, etc.), librando los fines de semana. Al comienzo de cada temporada, y sin perjuicio de cualquier otro acuerdo mutuo entre la jefatura y los trabajadores de cada departamento o servicio, se dará por parte de la Dirección conocimiento de los horarios de entrada y salida que se determinarán teniendo en cuenta los parámetros de la actividad a cubrir, búsqueda de la eficiencia y buena fe por las partes.

3. Horario administrativo: aquel que realizan los empleados de cualquier departamento o centro de trabajo, cuya actividad no tiene una repercusión inmediata en la atención al cliente, y cuyos días laborables están comprendidos entre el lunes y el viernes, librando los fines de semana.

Dentro de la jornada administrativa estará incluido el departamento de Coordinación de Ventas con las siguientes particularidades:

Si bien podrá disfrutar de la flexibilidad horaria estipulada en el artículo 16.4 durante todo el año, y de lo estipulado en el artículo 16.7 para los horarios administrativos, deberá igualmente asegurarse, tanto en el área Corporate como en el área Tour Operator/Leisure, la atención telefónica y el tratamiento de los correos electrónicos entrantes los días laborables de lunes a viernes en los siguientes horarios:

- Periodo 16 septiembre-14 junio: de 9 a 17:30 horas.
- Periodo 15 junio-15 septiembre: de 9 a 16:30 horas.

Entre las diversas facultades de la Representación Legal de los Trabajadores, detalladas en el capítulo XI del presente Convenio, se encuentra la del seguimiento puntual del cumplimiento de lo establecido en este artículo 16 y como punto fijo en el orden del día de cada una de las reuniones ordinarias con la empresa.

16.3 Régimen de trabajo a turnos.

Los trabajadores en directa relación con el programa de vuelos y/o atención de los pasajeros, y en equipos comunes, prestarán servicios en régimen de trabajo a turnos bajo alguna de las siguientes formas de rotación (sin perjuicio de las facultades de modificación de la Dirección reguladas en este mismo precepto):

1) Modalidad 7-3-7-4:

- Ciclo 1.º: 7 días de trabajo-3 días de descanso consecutivos.
- Ciclo 2.º: 7 días de trabajo-4 días de descanso consecutivos.
- Los empleados en este sistema disfrutarán como mínimo de un fin de semana libre al mes y, asimismo, se fija un límite de cuatro horarios de madrugada consecutivos programados (horario de entrada antes de las 9 horas), sin perjuicio de las facultades de cambio previstas en este Convenio.

2) Modalidad 6-3:

- Ciclos de 9 días: 6 días de trabajo-3 días de descanso consecutivos.
- Los empleados en este sistema disfrutarán como mínimo de un fin de semana libre al mes y, asimismo, se fija un límite de tres horarios de madrugada consecutivos programados (horario de entrada antes de las 9 horas), sin perjuicio de las facultades de cambio previstas en este Convenio.

3) Modalidad 5-2:

- Ciclos de 5 días de trabajo en el cómputo de una semana natural (de lunes a domingo) y 2 días libres consecutivos.
- Los empleados en este sistema disfrutarán como mínimo de dos fines de semana libres al mes.

Como máximo dos veces al año, la Empresa podrá comunicar y poner en práctica el cambio de un sistema de turnos a otro, dentro de los tres sistemas enunciados en el presente artículo, o introduciendo un nuevo esquema, respetando siempre un mínimo de un fin de semana libre al mes, si en el futuro resulta necesario conforme a necesidades productivas y organizativas que exijan una adecuación inmediata a las exigencias de la demanda, sin que el cambio se pueda considerar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al acordarse sus términos en el presente Convenio. La Empresa garantiza el mismo periodo de vacaciones programado, incluidos los días libres anexos, en caso de que el cambio de sistema de rotación afecte a dichos periodos; Empresa y trabajador buscarán de mutuo acuerdo la fórmula de distribución apropiada de días de vacaciones y de días de trabajo, sin que ninguna de las partes resulte perjudicada en el cómputo anual.

En el caso previsto en el párrafo anterior, la Empresa se compromete a preavisar a los trabajadores con 15 días naturales de antelación a la publicación de los horarios, y previamente a celebrar un periodo de consultas de la misma duración con la representación legal de los trabajadores, periodo durante el que la Empresa aportará información sobre las causas motivadoras del cambio, y se podrán formular propuestas de medidas a adoptar para minimizar los efectos del mismo.

Dentro de cada sistema de rotación, y en relación con los horarios, se publicarán con un mes de antelación, pudiendo la Empresa realizar un máximo de cinco cambios al mes (entendiéndose que cada horario programado y posteriormente modificado equivale a un cambio) por empleado, respetando en todo caso un preaviso de 48 horas y sin que afecten dichos cambios a los días de libranza.

16.4 Flexibilidad horaria.

Los horarios de entrada del personal en horario administrativo estarán comprendidos entre las 8 y las 10 horas, saliendo a la hora que corresponda una vez cumplida la jornada en función de la hora de entrada, a elección del empleado. Para el personal en horario administrativo que preste servicios en la escala la hora de entrada será flexible entre las 7 y 10 horas.

En el caso del personal a turnos y del personal sujeto al horario del personal de cargo a turnos, serán las necesidades organizativas y productivas propias de la actividad desarrollada en cada caso las que determinarán las posibilidades de implantar un régimen de flexibilidad horaria.

16.5 Distribución irregular de la jornada.

Como medida para contribuir a la flexibilidad interna en las Empresas, y favorecer así su posición competitiva en el mercado y una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, se acuerda que como máximo el 10% de la jornada de trabajo anual podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año para prolongar jornadas de trabajo que serán objeto de compensación posterior.

Como norma general, la distribución irregular se programará coincidiendo con la publicación de los horarios, salvo en aquellos casos en que no sea posible por circunstancias organizativas o productivas sobrevenidas en los que mediará un preaviso mínimo de 5 días.

Se respetará el descanso entre jornadas que disponga la legislación vigente.

Respecto de los trabajadores a tiempo completo, el número mínimo de horas de presencia (incluida la pausa de 30 minutos), cuando sean llamados a trabajar en virtud

del uso de esta facultad empresarial de distribuir irregularmente la jornada, será de 5 diarias, y el máximo será de 9 horas diarias si la hora de entrada es a las 9 horas de la mañana o antes, y de 10 horas diarias si la hora de entrada es más tarde de las 9 horas de la mañana. Salvo acuerdo entre las partes, el número máximo de horas que podrán distribuirse de forma irregular en un mismo mes será de 16, no siendo posible acudir a esta figura afectando a días que estén programados como de descanso por vacaciones, por días libres o por recuperaciones concedidas.

En relación con los trabajadores a tiempo parcial, el número mínimo de horas de presencia (incluida la pausa de 30 minutos), cuando sean llamados a trabajar en virtud del uso de esta facultad empresarial de distribuir irregularmente la jornada, no será inferior a 4 horas de su jornada diaria, y el máximo será de 9 horas diarias si la hora de entrada es a las 9 horas de la mañana o antes, y de 10 horas diarias si la hora de entrada es más tarde de las 9 horas de la mañana. Salvo acuerdo entre las partes, el número máximo de horas que podrán distribuirse de forma irregular en un mismo mes será de 25, no siendo posible acudir a esta figura afectando a días que estén programados como de descanso por vacaciones, por días libres o por recuperaciones concedidas.

En cuanto a la compensación de las horas trabajadas en virtud de este mecanismo de distribución irregular, se fijará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, siendo posible la acumulación en días completos. Si tal acuerdo no es posible será la Empresa la que decida en función de necesidades organizativas y productivas justificadas.

Como norma general la compensación debe realizarse dentro de los 6 meses siguientes a la realización de las horas, sin perjuicio de posible acuerdo entre las partes en sentido contrario.

No se aplicará la distribución irregular de la jornada a los trabajadores con reducción de jornada por las causas previstas legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

16.6 Días de compensación por aumento proporcional de los días anuales de trabajo.

Los trabajadores en régimen de trabajo administrativo, al horario del personal de cargo a turnos, o a turnos en sistema 5/2, realizarán 15 minutos adicionales de jornada diaria (o la parte proporcional los trabajadores a tiempo parcial), a cambio de disfrutar de 7 días de compensación anuales a razón de un día de compensación por cada treinta días de trabajo efectivo. Estos días se disfrutarán a petición del empleado, en las fechas escogidas por éste último, previa autorización de la Empresa cuando no genere ninguna interferencia con las necesidades organizativas y productivas de la misma y tendrán, a todos los efectos, la misma consideración y tratamiento que los días de vacaciones anuales.

16.7 Jornadas especiales.

El personal en horario administrativo podrá optar entre la jornada intensiva de verano y la jornada intensiva llamada «de los viernes». En caso de que la opción ejercitada por uno o más trabajadores planteasen problemas organizativos a la Dirección convocará a la representación de los trabajadores a fin de consensuar la fórmula para evitar tales problemas.

En el caso del personal a turnos y del personal sujeto al horario del personal de cargo a turnos, serán las necesidades organizativas y productivas propias de la actividad desarrollada en cada caso las que determinarán las posibilidades de realizar alguna de las jornadas especiales mencionadas en este artículo.

Jornada intensiva de verano:

Periodo 16 de septiembre-14 de junio:

8,25 horas diarias de presencia (considerando 30 minutos de pausa).

Periodo 15 de junio-15 de septiembre:

7,15 horas diarias de presencia (jornada continuada sin pausa).

Jornada intensiva «de los viernes»:

De lunes a jueves:

8,30 horas diarias de presencia (considerando 30 minutos de pausa).

Viernes:

6,45 horas diarias de presencia (jornada continuada sin pausa).

Artículo 17. *Jornadas reducidas.*

Con carácter general se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las reducciones de jornada solicitadas al amparo de las situaciones establecidas legalmente, sean por guarda legal o por cualquier otra circunstancia que esté prevista en el Estatuto de los Trabajadores, se llevarán a cabo compatibilizando en la medida de lo posible los derechos individuales con la organización y necesidades de las Compañías.

A estos efectos, el nuevo horario y la forma de implementación de la solicitud individual de reducción de jornada, deberá ajustarse en todo caso a los siguientes criterios, que se pactan para dotar convencionalmente de pautas ciertas que permitan la compatibilidad de ambos intereses en juego:

a) Las solicitudes tendrán que cursarse por escrito a la Dirección de Recursos Humanos con un mínimo de 2 meses de antelación a la fecha de efectos de la reducción. Igualmente el mismo plazo y forma serán preceptivos para retornar a la situación de jornada completa.

b) La solicitud de reducción de jornada y concreción horaria tendrá que hacerse dentro de una de las jornadas contempladas o existentes en el departamento del trabajador y, además respetando el sistema de turnos y horario de la unidad o equipo en la que preste servicios el solicitante.

c) Se intentará en todo caso llegar a un acuerdo con el trabajador para acceder a la solicitud en los términos cursados, siempre que sea compatible con las necesidades organizativas y productivas de la Compañía.

d) En defecto de acuerdo, la Compañía propondrá al solicitante un nuevo horario o sistema de jornada que, respetando en la medida de lo posible sus necesidades familiares, permita una adecuada organización del trabajo.

e) En todo caso, si se produce una denegación por la Empresa de lo solicitado, se hará de forma justificada, y por escrito dentro del plazo máximo de 15 días, a partir de la fecha de solicitud del trabajador, explicando las razones organizativas o de otro tipo que impiden acceder a la solicitud.

Cuando las situaciones de reducción de jornada en cada departamento superen el porcentaje del 25% con relación al total de plantilla empleada en dicho departamento, será competencia en todo caso de la Compañía la determinación del nuevo horario o sistema del solicitante.

En todo caso, se respetarán las reducciones que estén concedidas a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO V

Vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Artículo 18. *Vacaciones y festivos.*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborables, a los que se añadirá 1 día laborable más por cada año de servicio hasta un máximo de 26 días.

No computarán en los 22 días laborables los sábados, domingos y festivos en el caso de los trabajadores en horario administrativo y con horario del personal de cargo a turnos, ni los días festivos y los de descanso establecidos según el sistema de trabajo a turnos para el personal sometido al mismo.

Quedan suprimidos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio los 3 días de bonificación por disfrute de vacaciones en temporada baja que venían siendo reconocidos a los trabajadores de Air France y KLM, salvo los días de bonificación que pudiesen corresponder como consecuencia de la programación y disfrute de las vacaciones del año 2012.

Para la fijación y disfrute de las vacaciones anuales serán de aplicación las siguientes reglas:

a) Las vacaciones correspondientes a un año natural deberán ser disfrutadas dentro del mismo, pudiéndose prolongar durante el primer trimestre del año siguiente, salvo que de conformidad con la legislación vigente haya un plazo superior para el disfrute de dichas vacaciones (por ejemplo, en caso de no haberlas podido disfrutar por baja por maternidad, etc.).

b) Podrán disfrutarse de forma ininterrumpida cuando las necesidades del servicio lo permitan o fraccionarse en cuatro periodos como máximo, siempre que al menos uno de los periodos tenga 7 o más días de duración.

c) Como regla general, siempre y cuando existan solicitudes de vacaciones en periodos coincidentes dentro de un mismo departamento, grupo o equivalente, la Dirección deberá acceder a la petición de un mínimo del 15% de la plantilla de dicho departamento, grupo o equivalente.

d) Para los horarios administrativos y horario del personal de cargo a turnos los días festivos que coincidan con sábados y días no laborables serán recuperables. En el caso de los trabajadores que realicen su jornada de trabajo bajo un sistema a turnos, el día libre programado que coincida con algún día festivo oficial originará un día de recuperación que será disfrutado de acuerdo con su jefe de servicio.

e) Además de los mencionados periodos, el empleado podrá reservarse sin necesidad de programación previa, un número de hasta cuatro días de sus vacaciones, para que pueda utilizar conjunta o separadamente para sus atenciones de índole personal, sin que vaya en detrimento del servicio.

f) Del 15 de octubre al 15 de noviembre de cada año, cada empleado remitirá a su jefe de servicio su solicitud de vacaciones para el año siguiente. Como máximo el 15 de diciembre se dará a conocer el cuadrante de vacaciones que se adjudicarán de conformidad con los criterios de prioridad regulados en el Anexo 2.

Los trabajadores disfrutarán de los 14 días festivos que regula el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, según los calendarios de cada Comunidad Autónoma y localidad.

Respecto de los días 24 y 31 de diciembre, será considerado no laborable medio día de cada una de estas fechas. Para el personal en régimen de horario administrativo y horario del personal de cargo a turnos se pacta la posibilidad de acumular los dos medios días en un día completo (el 24 o el 31). Para el personal en régimen de turnos serán medios días recuperables, y la acumulación en una jornada completa será posible previa autorización de la Jefatura, en caso de ser compatible con las necesidades organizativas y productivas. En ningún caso el trabajo en estas fechas será retribuido como trabajo en festivo.

Artículo 19. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) 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.

Las Compañías se reservan el derecho de solicitar al trabajador toda la documentación que estime necesaria para dar por acreditado el supuesto de hecho que justifique la solicitud y concesión de dicho permiso.

Artículo 20. *Permisos no retribuidos.*

Las Compañías concederán al personal con al menos un año ininterrumpido de prestación de servicios licencias o permisos no retribuidos, siempre que la petición esté justificada a juicio empresarial y no entorpezca ni la actividad ni el disfrute de vacaciones por otros compañeros. Estas licencias no podrán unirse al disfrute de las vacaciones anuales y tendrán una duración mínima de 1 mes y máxima de 3 meses. La Empresa contestará las solicitudes en un plazo de 15 días naturales a partir de la fecha de solicitud del trabajador.

Artículo 21. *Excedencias.*

En esta materia se estará igualmente a la normativa de general aplicación (Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo).

La Empresa contestará a las solicitudes cursadas dentro de un plazo de 15 días naturales.

Los trabajadores que disfruten de una excedencia voluntaria deberán solicitar el reingreso con una antelación mínima de 15 días naturales previos al término de la misma. En caso de que no cumplan con este preaviso perderán el derecho a su puesto de trabajo.

Los trabajadores en activo tendrán preferencia frente a los trabajadores en situación de excedencia voluntaria para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación que se generen de conformidad con el proceso de cobertura de vacantes del artículo 15 anterior, de tal manera que la preferencia de los excedentes será respecto del personal ajeno a las Compañías.

CAPÍTULO VI

Régimen salarial

Artículo 22. *Forma de pago.*

El personal del Grupo recibirá sus haberes mensualmente, excepto las percepciones de vencimiento superior al mes, debiendo ser abonada la nómina de cada mes dos días laborables antes del último día del mismo, de conformidad con los conceptos y cuantías regulados en el presente Convenio.

Por regla general el abono se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta que cada trabajador indique.

Los empleados recibirán un recibo de nómina comprensivo de todos los conceptos abonados, cotizaciones sociales y descuentos practicados en concepto de IRPF.

El personal de las Compañías podrá percibir en el transcurso del mes, un anticipo a cuenta del sueldo devengado hasta el momento.

Artículo 23. *Estructura salarial.*

La estructura salarial está integrada por los siguientes conceptos:

Conceptos fijos:

- (a) Salario base.
- (b) Antigüedad consolidada (incluida la ya consolidada en KLM).
- (c) Nueva antigüedad.
- (d) Gratificaciones extraordinarias.

Conceptos variables:

- (a) Prima al mérito personal.
- (b) Retribución por festivos trabajados.
- (c) Retribución por domingo trabajado.
- (d) Retribución por horas extraordinarias.
- (e) Retribución de nocturnidad.
- (f) Prima de ejecutivo de ventas.

Artículo 24. *Salario base.*

A partir del 1 de enero de 2012 el salario base estará comprendido entre el mínimo y el máximo previsto para cada grupo profesional en la tabla que figura en el Anexo 1 del presente Convenio, de conformidad con el sistema de puntos que se contiene en este mismo Anexo (para cada grupo profesional se fija un salario base mínimo correspondiente a un número concreto de puntos y un salario base máximo correspondiente también a un número concreto de puntos).

Artículo 25. *Antigüedad.*

25.1.º Antigüedad consolidada: Los trabajadores mantendrán y consolidarán como condición personal más beneficiosa el importe al que tuvieran derecho por el complemento de antigüedad y de antigüedad consolidada (en el caso de KLM) a fecha 31 de diciembre de 2011 (fecha de finalización de la vigencia pactada de los Convenios de Air France y KLM), teniendo en cuenta la regularización practicada en los recibos de nómina correspondientes al mes de enero de 2012. La cantidad que viniera percibiendo cada trabajador por este concepto pasará a denominarse complemento por antigüedad consolidada, que se mantendrá invariable, no pudiendo ser objeto de compensación ni absorción, ni tampoco objeto de revalorización alguna.

A partir del 1 de enero de 2012 ningún trabajador del Grupo, en plantilla o de nueva contratación, devengará cantidad alguna por el extinto complemento de antigüedad de los artículos 22 y 17 de los Convenios de Air France y KLM respectivamente, quedando por tanto este concepto suprimido a futuro.

25.2.º Nueva antigüedad: a partir del 1 de enero de 2013 se empezará a devengar un trienio que se perfeccionará el 31 de diciembre de 2015 y comenzará a abonarse en la nómina del mes de enero de 2016. Su importe será equivalente al 5% del salario base mensual mínimo para cada grupo profesional de la tabla vigente a 31 de diciembre de 2015, y únicamente lo devengarán los trabajadores que tengan un salario inferior a 45.000 euros brutos anuales a fecha 31 de diciembre de 2015 (entendiendo a estos efectos por salario la suma del salario base, de la antigüedad consolidada y del complemento de puesto de ejecutivo de ventas).

Artículo 26. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal percibirá una mensualidad (salario base más antigüedad consolidada, nueva antigüedad y prima de ejecutivo de ventas), los días 15 de julio y 15 de diciembre, y media mensualidad los días 15 de marzo y 15 de septiembre.

Estas pagas extraordinarias irán devengándose conforme a los 12 últimos meses trabajados, a prorata.

Artículo 27. *Revisión salarial.*

Teniendo en cuenta la situación de la economía española, y las dificultades que afectan al sector aéreo, y a las Compañías del Grupo en particular, se acuerda que no se practicará revisión salarial alguna sobre los dos primeros años de vigencia del presente Convenio (2012 y 2013).

Si al cierre del ejercicio 2013 se constata en la memoria anual oficial un resultado neto (net income) positivo en el Grupo Air France-KLM a nivel mundial se practicará un incremento del 75% del IPC real correspondiente al año 2014 una vez se conozca oficialmente este dato sobre los salarios base percibidos, los conceptos variables de los apartados b), c) y f) del artículo 23, el plus de transporte, dietas por desayuno y cena, reembolso del parking, ayuda escolar, kilometraje y la ayuda por zapatos, con efectos retroactivos del 1 de enero de 2014. En cuanto al límite de 45.000 euros regulado en el artículo 25 del presente Convenio, será objeto de revalorización también en los mismos términos de este artículo.

Si al cierre del ejercicio 2014 se constata en la memoria anual oficial un resultado neto (net income) positivo en el Grupo Air France KLM a nivel mundial se practicará un incremento del 100% del IPC real correspondiente al año 2015 una vez se conozca oficialmente este dato sobre los salarios base percibidos, los conceptos variables de los apartados b), c) y f) del artículo 23, el plus de transporte, dietas por desayuno y cena, reembolso del parking, ayuda escolar, kilometraje y la ayuda por zapatos, con efectos retroactivos del 1 de enero de 2015. En cuanto al límite de 45.000 euros regulado en el artículo 25 del presente Convenio, será objeto de revalorización también en los mismos términos de este artículo.

Artículo 28. *Prima vinculada al mérito personal, a la productividad empresarial y al absentismo individual.*

Se acuerda que los empleados no devengarán ninguna cantidad por este concepto durante los años 2012 y 2013.

A partir del 1 de enero de 2014, y durante el resto de vigencia pactada del presente Convenio (hasta el 31 de diciembre de 2015), el derogado incremento basado en el mérito personal será sustituido por el abono de una prima vinculada al mérito personal, a la productividad empresarial y al absentismo individual en los siguientes términos:

Año 2014:

Al 31 de diciembre de 2014 se calculará el importe total de la masa salarial integrada por salario base, antigüedad consolidada y complemento de puesto de trabajo de ejecutivo de ventas.

A continuación, se calculará el 75% del 1% de la masa salarial que se destinará a este concepto de prima vinculada al mérito personal y a la productividad empresarial.

A efectos de repartir esta cantidad resultante de calcular el 75% del 1% de la masa salarial a 31 de diciembre de 2014, se realizarán antes del 31 de marzo del año siguiente las evaluaciones de desempeño conforme al modelo oficial del Grupo AF-KLM.

Entre los trabajadores que hayan obtenido entre 3 y 5 puntos en su evaluación de desempeño, se repartirá este porcentaje de la masa salarial de conformidad con el siguiente ejemplo:

$$\frac{\text{Importe del 75\% del 1\% de la masa salarial por departamento y evaluador (ej. 20.000 euros)}}{\text{Suma de los importes parciales resultantes de multiplicar el número de trabajadores por 3 puntos, por 4 puntos y por 5 puntos (ej. (10 trabajadores \times 3 puntos) + (10 trabajadores \times 4 puntos) + (10 trabajadores \times 5 puntos) = 30 + 40 + 50 = 120)}} = 166,67 \text{ euros}$$

El importe obtenido aplicando esta fórmula (en el ejemplo 166,67 euros) se multiplicará por 3 puntos, por 4 puntos y por 5 puntos. La cantidad resultante de multiplicar el importe por 3 puntos será lo que perciban en concepto de prima los trabajadores con esta puntuación (3 puntos), la que resulte de multiplicar este valor por 4 puntos los trabajadores con esta puntuación, y los mismo respecto de los trabajadores con evaluaciones de 5 puntos (en el ejemplo, los 10 trabajadores con 3 puntos recibirían, cada uno, 500,01 euros, los trabajadores con 4 puntos 666,68 euros, y los trabajadores con 5 puntos 833,35 euros).

Esta prima se abonará dentro del primer semestre del año siguiente.

Año 2015: serán aplicables las mismas normas que para 2014, sobre los importes y evaluaciones correspondientes al ejercicio 2015, con la peculiaridad de que la cantidad a repartir será el 100% del 1% de la masa salarial calculada conforme a los mismos criterios.

En todo caso, será requisito imprescindible para proceder a abonar esta prima conforme a las reglas y procedimientos descritos en los párrafos precedentes, que respecto de cada ejercicio concurren las siguientes circunstancias (las dos necesariamente):

a) Cumplimiento mínimo del 85% de los objetivos de la delegación que comunicarán las Empresas a todo el personal dentro del primer trimestre de cada uno de los dos ejercicios (2014 y 2015).

b) Haber alcanzado al cierre de cada ejercicio correspondiente un absentismo individual inferior a 10 días de trabajo. A los efectos de este artículo, no computarán como ausencias todas aquellas incluidas como tal en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. Esto determinará quienes, de entre los que obtuvieron 3 puntos o más, optarán a la obtención de la prima correspondiente.

Esta prima no tendrá el carácter de consolidable de un año a otro, ni se integrará en el salario base del trabajador.

Se suprimen desde la entrada en vigor del presente Convenio los aumentos automáticos por transcurso de los años (anteriormente regulados en el artículo 17 del Convenio de KLM y en los dos últimos párrafos del artículo 35 del Convenio de Air France), sin perjuicio de que se abonará este concepto a los trabajadores que cumplan los 5 años exigidos dentro del año 2012.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el presente Convenio, sin perjuicio de la facultad de distribución irregular de la jornada prevista en el artículo 16.5º anterior para los días en que se programe actividad o para los días en que se prolongue la jornada en uso de dicha distribución irregular.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvando lo previsto en este mismo artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas por fuerza mayor, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las que se regulan a continuación como de obligado cumplimiento: para el personal que presta sus servicios en los aeropuertos, o cuya actividad esté relacionada con la asistencia inmediata al pasajero, cuando así lo requieran irregularidades operativas que se produzcan durante la jornada, en especial, las motivadas por retrasos de los aviones, asistencia a vuelos no programados, irregularidades surgidas con pasajeros o equipajes y causas meteorológicas.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Como regla general las horas extraordinarias que se realicen se compensarán económicamente de conformidad con las siguientes reglas, pudiéndose compensar por tiempo de descanso equivalente únicamente cuando medie acuerdo entre las partes y a razón de un día de compensación por cada 6:30 horas extraordinarias, o equivalente en los empleados a tiempo parcial.

El importe de la hora tipo individual vendrá determinado por la relación entre el importe de 15 mensualidades (incluyéndose los mismos conceptos que en las gratificaciones extraordinarias reguladas en el artículo 26) y 1.650 horas anuales.

La compensación de la hora extraordinaria tendrá un valor equivalente al 115% de la hora tipo individual.

Artículo 30. *Horas nocturnas.*

Las horas realizadas entre las 22 y las 6 horas serán consideradas nocturnas y se compensarán a razón de un incremento sobre el valor ordinario de la hora de trabajo del 30%.

Artículo 31. *Complemento de domingos y festivos.*

El trabajo realizado en domingo comportará el pago de una cantidad lineal de 75 euros, por cada domingo trabajado, para los trabajadores a tiempo completo, y la parte proporcional para el personal a tiempo parcial.

El trabajo realizado en día festivo comportará el pago de una cantidad lineal de 225 euros por cada festivo trabajado para los trabajadores a tiempo completo, y la parte proporcional para el personal a tiempo parcial, cantidad que se incrementará hasta 300 euros en caso de trabajar el 25 de diciembre y/o el 1 de enero (o la parte proporcional para el personal a tiempo parcial).

El personal percibirá la correspondiente compensación económica, por los conceptos anteriormente mencionados, en el recibo de nómina del mes siguiente al mes en que se hubieran realizado.

Nota: El personal percibirá la correspondiente compensación económica, por los conceptos mencionados en los artículos anteriores, en el recibo de nómina del mes siguiente al mes en que se hubieran realizado. Para el cálculo de las compensaciones reguladas en el presente artículo se estará a las reglas y ejemplos del Anexo 3.

Artículo 32. *Complemento de puesto de trabajo de ejecutivo de ventas (visitador).*

Los trabajadores que desarrollen funciones de ejecutivo de ventas tendrán derecho a un complemento de puesto de trabajo de conformidad con el importe comprendido en las tablas del Anexo 1.

Adicionalmente, y en los mismos términos, tendrán derecho al reembolso de los gastos en que incurran con motivo del ejercicio de sus funciones, de conformidad con las políticas vigentes en cada momento. Cuando dispongan de vehículo propio y lo utilicen en el desarrollo de tales funciones, tendrán derecho al pago del kilometraje realizado en los desplazamientos estrictamente profesionales, de conformidad con los valores contenidos en las tablas del Anexo 1.

CAPÍTULO VII

Dietas y gastos

Artículo 33. *Plus de transporte.*

Todos los trabajadores con contrato anterior al 1 de enero de 2012, tendrán derecho al abono de un plus de transporte mensual (pagadero en las 12 pagas ordinarias del año), equivalente a un importe fijo de 70 euros brutos. Esta cantidad será objeto de revalorización, si procede y siguiendo los mismos términos establecidos para la revisión salarial en el artículo 27 del presente Convenio.

Artículo 34. *Dieta por desayuno y cena y reembolso del parking del personal de aeropuertos y carga.*

Los trabajadores en directa relación con la operativa de los aviones, incluido personal en horario administrativo y carga, que comiencen la jornada diaria antes de las 7 horas de la mañana, recibirán 2 euros en concepto de dieta por desayuno por cada día en que presten servicios con hora de entrada anterior a las 7 horas de la mañana. Igualmente, este mismo personal recibirá una dieta de 10 euros por cena por cada día que presten servicios más allá de las 22 horas de la noche. Estas cantidades serán revisadas, si procede, en los mismos términos que los previstos en el artículo 27 de este Convenio Colectivo.

Asimismo, este mismo colectivo de trabajadores recibirá el reembolso del parking, previa presentación de factura o recibo. Cada trabajador será responsable del buen uso de la tarjeta del parking, comprometiéndose a que el citado parking del personal de aeropuertos y carga sea utilizado únicamente durante los días de efectiva prestación de servicios, y no durante periodos de descanso, vacaciones y similares o equivalentes en los que, en caso de ser utilizado, el coste del estacionamiento y/o de las posibles sanciones impuestas a la compañía por uso indebido será imputado al empleado.

Artículo 35. *Gastos por viajes de servicio.*

Las Compañías abonarán a los trabajadores los gastos en que incurran por viajes de servicio conforme a las políticas vigentes en cada momento y marcadas por cada Central de cada una de las dos Compañías. En caso de desplazamiento de servicio, las jornadas correspondientes a los días de salida y de llegada comenzarán a computar como tiempo

de trabajo desde una hora antes de la hora de salida programada y hasta una hora después de la llegada real.

En caso de desplazamiento de servicio que incluya tiempo programado como no laborable, el mismo será recuperable de mutuo acuerdo con la Dirección. En caso de viaje en día de libranza, se recuperará un día entero.

CAPÍTULO VIII

Movilidad geográfica

Artículo 36. *Traslados.*

En materia de traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose que concurre un traslado a los efectos de este precepto cuando el cambio de centro implique para el trabajador la necesidad de cambiar su lugar de residencia habitual y además el nuevo centro esté ubicado en distinta provincia respecto del anterior centro.

Cuando se produzca un traslado conforme a las causas y procedimiento del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados tendrán derecho a percibir las siguientes compensaciones:

- a) Pago de una indemnización por cambio de residencia de:
 - 80 indemnizaciones «comida desplazamiento» para el empleado con familiares a su cargo que se trasladen efectivamente con él (más un 10% adicional sobre esta cantidad a partir de la segunda persona a su cargo que se traslade efectivamente).
 - 40 indemnizaciones «comida desplazamiento» para el empleado sin familiares a su cargo.
- b) Pago por la Compañía de los gastos de traslado del trabajador y de los familiares a su cargo que efectivamente se trasladen con él.
- c) Pago del alquiler (gastos excluidos) durante los 3 primeros meses desde el traslado a la nueva localidad, hasta un máximo de 1.250 euros por mes.
- d) Pago durante 2 años de un 40% del alquiler (gastos excluidos), hasta un máximo de 500 euros por mes.
- e) Posibilidad de un anticipo de hasta 3 mensualidades que irá devolviendo el empleado mediante la práctica del correspondiente descuento en los 12 meses siguientes al traslado.
- f) 4 días libres para permitir el viaje a la localidad de origen.

Las compensaciones de los apartados c) y d) no serán acumulables y, en todo caso, para tener derecho a las mismas el trabajador tendrá que presentar el contrato de alquiler y cuantos otros documentos relacionados le sean requeridos por la parte empresarial, no siendo aplicables en caso de no residir el empleado en régimen de alquiler.

Estas mismas compensaciones serán de aplicación cuando se produzca una vacante dentro del territorio español, un trabajador opte a ocupar la misma, y habiendo resultado elegido para cubrirla, tenga que cambiar de provincia y lugar de residencia habitual para tomar posesión de la misma.

Sin embargo, en caso de que sea el trabajador el que voluntariamente solicite el traslado ninguna de estas ayudas será aplicable. Tampoco en el caso de que el traslado se lleve a cabo de común acuerdo entre las partes, en cuyo caso las compensaciones serán las que pacten las mismas en el correspondiente documento de acuerdo.

Si en el caso de movilidad geográfica existen trabajadores que opten por la extinción indemnizada del contrato, la Compañía se compromete a analizar las propuestas que la representación de los trabajadores realice en materia de mejora de los parámetros legales.

Artículo 37. *Desplazamientos.*

En materia de desplazamientos temporales se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4.º del Estatuto de los Trabajadores, así como a la política de aplicación en cada una de las Centrales de Air France y KLM.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 38. *Sistema de previsión social complementario.*

Los trabajadores fijos en plantilla tendrán derecho a ser incluidos en un sistema de previsión social complementario que cubra la contingencia de jubilación a través del Montepío de Loreto. Este sistema será financiado a partes iguales por la Empresa y el trabajador. El derecho a participar de este sistema se producirá con efectos del día en que el trabajador adquiera la condición de indefinido.

Artículo 39. *Seguro médico.*

Los trabajadores en plantilla serán beneficiarios de una póliza de asistencia sanitaria suscrita por las Compañías. Cada Compañía asumirá el 50% de la prima neta mensual de cada trabajador asegurado. Este 50% será abonado en la nómina mensual de cada empleado, y posteriormente descontado el 100% de esta prima más el 100% de las primas de otros asegurados designados por el trabajador y aceptados conforme a las condiciones de la póliza.

Artículo 40. *Garantías contra riesgos de terrorismo o guerra.*

Las Compañías asumirán para los supuestos de fallecimiento o invalidez motivados por actos de terrorismo o guerra las obligaciones derivadas de los respectivos Reglamentos de Régimen del personal de Air France y de KLM.

Artículo 41. *Vestuario.*

Las Compañías fijarán los empleados que deberán utilizar uniforme, el número de prendas, sus características y su calidad, y asumirá el coste derivado de dichos uniformes.

Se abonará igualmente por las Compañías el coste de limpieza del uniforme, previa presentación de la oportuna factura, 6 veces al año, y 2 veces en el caso de los abrigos.

En caso de que la dotación anual del uniforme no incluya los zapatos o se acredite fehacientemente la necesidad de utilizar un calzado específico por prescripción médica, el trabajador recibirá el importe de lo abonado por 2 pares al año, previa presentación de la factura y hasta un máximo de 65 euros por par.

El arreglo de la prenda a estrenar, cuando fuera necesario, y no ocasionado por un mal uso, correrá igualmente por cuenta de las Compañías.

Estos empleados tendrán que vestir el uniforme cuando estén prestando servicios y, en todo caso, siempre que estén en contacto con el público, debiendo conservarlo en perfecto estado de limpieza y arreglo.

Cuando un empleado cese en la Compañía por cualquier motivo, tendrá obligación de devolver todas las prendas con carácter inmediato, así como cualquier tipo de material proporcionado por la empresa para uso exclusivo en el desempeño de sus funciones (manuales, material audiovisual, material informático, material de telecomunicaciones, ...)

Artículo 42. *Billetes de avión con reducción no comercial.*

En materia de derecho a billetes de Compañía se estará en cada momento a la política de aplicación en cada una de las Centrales de Air France y KLM. Estas políticas deberán estar a disposición de la plantilla para poder ser consultadas.

Artículo 43. *Recompensas.*

En este apartado se estará a las políticas vigentes en cada momento por cada una de las Centrales de Air France y KLM. Estas políticas deberán estar a disposición de la plantilla para poder ser consultadas.

Artículo 44. *Premio de permanencia.*

Los trabajadores que cumplan 25 años de prestación de servicios recibirán un premio de permanencia equivalente a 1 mensualidad de su salario base y antigüedad (consolidada más nueva antigüedad). Los trabajadores que cumplan 40 años de prestación de servicios recibirán un premio de permanencia equivalente a 2 mensualidades de su salario base y antigüedad consolidada.

Artículo 45. *Ayuda escolar.*

Una vez al año, en la nómina del mes de noviembre, se abonarán en concepto de ayuda escolar, las siguientes cantidades a los trabajadores que tengan hijos escolarizados:

- a) Hasta 9 años: 40 euros por hijo.
- b) De 10 a 18 años: 55 euros por hijo.
- c) De 19 a 24 años: 75 euros por hijo.

Estas cantidades serán revisadas en los mismos términos que los previstos en el artículo 27 de este Convenio Colectivo. Las partes se comprometen a valorar a partir del 1 de enero de 2015 la conveniencia y posibilidad de revisar al alza las cantidades anteriormente referidas, siempre y cuando las circunstancias económicas y del mercado lo posibiliten.

Artículo 46. *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal por contingencias comunes o por contingencias profesionales la Empresa abonará un complemento equivalente a la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la totalidad de los ingresos del trabajador (salvo el plus de transporte en supuestos de incapacidades temporales superiores a 20 días) desde el comienzo de la incapacidad temporal conforme al siguiente baremo:

- Trabajadores con antigüedad inferior a un año: no se complementa la prestación.
- Trabajadores con antigüedad entre uno y diez años: complemento durante un periodo máximo de 6 meses.
- Trabajadores con antigüedad superior a diez años: complemento durante un periodo máximo de 9 meses.

En caso de procesos de IT nuevos debidos a distintas contingencias, causas o dolencias no se tendrán en cuenta los días de IT previos para computar el periodo máximo de complemento.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 47. *Potestad disciplinaria.*

La facultad disciplinaria se ejercerá en la forma que establecen las presentes normas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador o trabajadora, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las misma.

Artículo 48. *Procedimiento sancionador.*

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado o interesada, que deberá acusar recibo o firmar el recibí de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras serán informados de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave.

Artículo 49. *Antecedentes.*

Las empresas, a efectos de la reincidencia, llevarán un registro de antecedentes disciplinarios, que quedarán cancelados por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Faltas leves: 6 meses.
- b) Faltas graves: 1 año.
- c) Faltas muy graves: 2 años.

Artículo 50. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Embriaguez ocasional mostrada en el centro de trabajo o lugar de prestación de servicios, si de ello no se deriva perjuicio para la Empresa.
2. Entre tres y cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
3. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
5. Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
6. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique, o su uso indebido.
7. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como las variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social y/o Hacienda Pública.
8. En caso de enfermedad, la omisión del trabajador o trabajadora de hacer llegar aviso a la Empresa el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por sí, o a través de otra persona.
9. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.

Artículo 51. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros y compañeras o subordinados y subordinadas.
2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros y compañeras de trabajo.
3. Más de cinco faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
4. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la Compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador o trabajadora.
5. La falta de hasta tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
6. La simulación de enfermedades o accidentes.
7. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.

8. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
9. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
10. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
11. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros o compañeras.
12. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
13. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
14. La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interior de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la Empresa.
15. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.
16. No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad, accidente y maternidad dentro del plazo de cinco días, así como los partes de confirmación de las situaciones anteriores dentro del plazo semanal.
17. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
18. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora cambiando el turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la Empresa.
19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 52. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La falta de más de tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
2. La embriaguez ocasional tres o más veces en el puesto de trabajo en un período de dos meses.
3. Simular la presencia de un compañero o compañera al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado o suplantada, salvo que éste o ésta pruebe su no participación en el hecho.
4. Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otra Empresa que entre en directa competencia con la Empresa.
5. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o Jefas, a los compañeros/as y subordinados/as y/o a sus familiares.
6. Violar secretos de la Empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
7. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador o trabajadora en baja por enfermedad, accidente o maternidad. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.
8. Originar riñas y pendencias con sus compañeros o compañeras de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa.
9. La deslealtad, el fraude o abuso de confianza.
10. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
11. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los o las superiores.
12. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.
13. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.
14. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas. El acoso por razón de sexo.
15. El acoso psicológico o moral.
16. Divulgación de algún dato interno de la Compañía relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros o pasajeras, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la Empresa o pasajeros o pasajeras.

17. Abuso de autoridad por parte de los Jefes o Jefas.
18. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 53. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- A) Para las faltas leves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:
 1. Amonestación verbal.
 2. Amonestación por escrito.
 3. Suspensión de empleo y sueldo hasta 1 día.
- B) Para las faltas graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
 2. Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a grupo superior o progresión a niveles superiores.
- C) Para las faltas muy graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 2. Inhabilitación de hasta seis años para pasar a grupo superior o progresión a niveles superiores.
 3. Despido.

CAPÍTULO XI

Representación de los trabajadores

Artículo 54. Representantes unitarios de los trabajadores.

Los delegados de personal y los miembros de los comités de empresa tendrán los derechos, obligaciones y garantías regulados en el Estatuto de los Trabajadores y ejercerán las siguientes competencias:

1. Derechos de información y consulta trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo.
2. Emitir informe en el plazo de 15 días cuando la fusión, absorción o modificación del «status jurídico» de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. Emitir informe en el plazo de 15 días con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:
 - 3.1 Modificaciones o cambios en la estructura de la plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - 3.2 Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de instalaciones.
 - 3.3 Planes de formación profesional de la Empresa.
 - 3.4 Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - 3.5 Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
4. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
5. Conocer al menos trimestralmente, la cifra sobre el índice de absentismo y sus causas, e índice de siniestralidad.
6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

8. Siempre que las características del centro de trabajo lo permitan, se pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios.

9. Ejercer una labor:

9.1 De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Empresario y los Organismos o Tribunales competentes.

9.2 De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

9.3 De seguimiento y participación activa en las acciones y planes de formación que las Empresas pongan en marcha.

10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento y el incremento de la productividad.

11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en los números anteriores en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

12. Ser notificados de todos los contratos de trabajo realizados por la Dirección local de la Empresa, recibiendo una copia básica de los mismos, incluyendo la denuncia de los contratos.

13. Recibir información sobre la masa salarial.

14. Deberá consensuarse con la representación de los trabajadores, de cada compañía, la modificación o contratación de la Compañía con la que se suscriba el seguro médico reconocido en este Convenio.

15. Recibir información mensual de la empresa sobre el número de las horas extraordinarias o complementarias realizadas por los trabajadores, y su forma de compensación.

En materia de crédito horario para el ejercicio de sus funciones, será posible la acumulación anual entre representantes de la misma candidatura. Se comunicará a las Compañías el uso de este derecho y las características del acuerdo alcanzado con la mayor antelación posible.

Se prevé la posibilidad de constituir un Comité Intercentros, conformado de forma proporcional por los miembros de los distintos Comités de la Compañía.

16. Cualquier trabajador que considere que su evaluación anual no ha sido debidamente valorada, podrá solicitar la revisión de su evaluación, y si así lo desea, con presencia de algún miembro del comité de empresa.

17. La representación de los trabajadores deberá ser informada de las solicitudes de petición de excedencia así como de las solicitudes de reincorporación de las mismas.

Artículo 55. *Comisión mixta.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Se constituirá la Comisión Mixta en el plazo de los 2 meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el BOE. El domicilio de la Comisión será el mismo que el domicilio social de las Empresas.

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por un máximo de cuatro miembros de la representación legal de los trabajadores firmantes del presente Convenio, que preferentemente hayan formado parte de la comisión negociadora del Convenio, respetándose la representatividad de los Sindicatos firmantes del presente Convenio y

por un máximo de cuatro representantes del Grupo, quienes, de entre todos ellos, elegirán un secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación los representantes de los trabajadores o el Grupo.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio, siempre que dichas consultas, individuales o colectivas, hayan sido presentadas a la Comisión Mixta a través de alguna de las partes
- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- Pronunciarse, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
- Desarrollar los trabajos previstos en cada una de las Comisiones específicas previstas en el Convenio.
- Ser informada de la evolución y las previsiones sobre empleo en las Compañías.
- Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquiera de las partes en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.
- Las que le corresponda por imperativo legal.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, cualquiera de las partes integrantes de la misma, la parte social o la parte empresarial, podrá solicitar el sometimiento de la controversia no resuelta a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC V, respecto del cual consta adhesión expresa en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.

Disposición adicional primera.

Durante la vigencia pactada del Convenio (1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2015), se establece que la indemnización bruta correspondiente al personal fijo en plantilla de Air France y KLM el 1 de enero de 2008, por cualquier tipo de despido por causas objetivas (sea por la forma del despido colectivo del artículo 51 ET o individual del artículo 52 ET), será de 45 días de salario por año de servicio con tope de 42 mensualidades, y ello aun cuando cualquier disposición de rango superior prevea una indemnización inferior. También será de aplicación la citada indemnización en los casos de despido disciplinario reconocido como improcedente por las Empresas o declarado como tal por sentencia judicial firme.

Disposición adicional segunda.

Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V), que constituye un acuerdo previsto por el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, por lo que de esta forma se cumple con lo dispuesto en el artículo 85.3, apartados c) y e), del Estatuto de los Trabajadores, al asumirse procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar

de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión Mixta y las surgidas en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3º del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, se someterán a los procedimientos del ASAC V los conflictos derivados de las discrepancias que aún permaneciesen sin resolver tras el agotamiento sin acuerdo del período de consultas en el supuesto previsto en el artículo 82.3º del Estatuto de los Trabajadores, así como las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Mixta de conformidad con lo previsto en el artículo 55 del presente Convenio.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen, en un plazo no superior a 6 meses desde su publicación, a crear una Comisión de igualdad de carácter paritario, al objeto de establecer las medidas necesarias en las Empresas para el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 sobre la Igualdad de Oportunidades.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio de Grupo sustituye íntegramente y a todos los efectos el contenido completo de los anteriores Convenios de Air France y KLM (XI Convenio de Air France y XIV Convenio de KLM), incluidas todas sus Disposiciones adicionales y todos sus Anexos, y expresamente el Anexo VII del XI Convenio de Air France. Asimismo, quedan sin efecto los Protocolos suscritos en materia de turnos de trabajo en el mes de enero de 2009 y cualesquiera otros acuerdos colectivos entre las partes que reflejen condiciones reguladas en el presente Convenio o entren en colisión con las mismas.

Por tanto, en virtud del artículo 86.4º del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio deroga en su integridad a los Convenios de Air France y KLM, publicados en el BOE de 20 de mayo y 30 de mayo de 2009, respectivamente. Y asimismo, a cualesquiera pactos colectivos suscritos entre las partes.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL SEGÚN GRUPOS PROFESIONALES Y VALOR DEL PUNTO

Tabla salarial al 1 de enero 2012

Anexo 1 al Primer C.C. de Grupo Air France-KLM

Entrada en vigor: 1 enero 2012

Valor del punto (en euros): 8,68890

Grupo profesional	1	2	3	4	5	6
Euros	1.911,56	1.737,8	1.564	1.390,2	1.216,45	1.086,11
Mínimo de puntos	220	200	180	160	140	125
Máximo de puntos	750	650	550	450	350	250

Kilómetro servicio	0,40 €	
Visitador (ejerciendo actividad)	87,26 €	
	o 130,16 €	Con organización y PC en domicilio.
Visitador (sin ejercer actividad)	21,81 €	
	o 32,54 €	Con organización y PC en domicilio.
Aeropuertos		
Participación comidas	2,00 €	Desayuno (antes de las 07h00)
	10,00 €	Cena (después de las 22h00)
Plus de festivo	225,00 € (prorrata tiempo de trabajo) excepto 25 dic. y 1 ene.	
	300,00 € (prorrata tiempo de trabajo) para 25 dic. y 1 ene.	
Nocturnidad	Incremento de 30% sobre hora tipo entre 22h00 y 06h00	
Plus de Domingo	75,00 €	
Ayuda escolar	a) Hasta 9 años: 40 euros por hijo. b) De 10 a 18 años: 55 euros por hijo. c) De 19 a 24 años: 75 euros por hijo.	

ANEXO 2

Tabla de cálculo de puntos para la prioridad en las vacaciones

Valor (en puntos) de cada día del año disfrutado como vacaciones

Mes	0 Puntos	2 Puntos	4 Puntos	6 Puntos
Enero.	Del 1 al 6		Del 7 al 31	
Febrero.				Todo el mes
Marzo.	Semana Santa		Todo el mes	
Abril.	Semana Santa		Todo el mes	
Mayo.				Todo el mes
Junio.		Del 16 al 30	Del 1 al 15	
Julio.	Del 16 al 31	Del 1 al 15		
Agosto.	Todo el mes			
Septiembre.		Del 1 al 15	Del 16 al 30	
Octubre.				Todo el mes
Noviembre.				Todo el mes
Diciembre.	Del 16 al 31		Del 1 al 15	

• La Semana Santa se considerará, a efectos del cómputo de puntos, desde el Domingo de Ramos y hasta el Lunes de Pascua (ambos incluidos).

- 1 punto por cada año de antigüedad en la Empresa
- Los puntos serán de aplicación para el periodo principal.
- Todos los periodos computan para el cálculo de puntos del año siguiente.
- Se tendrán en cuenta los 2 años precedentes para el cálculo de puntos.

ANEXO 3**Cálculo de la hora tipo, pluses y complementos**

1. Cálculo de la hora tipo.

El cálculo del precio de la hora tipo se determina multiplicando el resultado de la suma de salario base más antigüedad (consolidada + nueva antigüedad) por 15 (15 mensualidades) y dividir este total entre 1.650 (horas de trabajo anuales).

$$\text{Hora tipo (en euros)} = \frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 15}{1.650}$$

Ejemplo de precio de hora tipo para un empleado con Salario Base de 1.200 euros y antigüedad de 150 euros:

$$\text{Precio de la hora tipo} = (1.200 + 150) \times 15 / 1650 = 12,27 \text{ euros}$$

2. Horas nocturnas y extras.

El complemento de nocturnidad será el resultado de multiplicar el número de horas nocturnas realizadas por el precio de la hora tipo y por 0,3 (30% de incremento).

Ejemplo de complemento de nocturnidad para el empleado del ejemplo anterior habiendo trabajado 14 horas nocturnas en el mes anterior:

$$\text{Complemento de nocturnidad} = 12,27 \times 14 \times 0,3 = 34,36 \text{ euros.}$$

El complemento a percibir, en la nómina, en concepto de horas extras vendrá determinado por el resultado de multiplicar la hora tipo por 1,15 (115%).

Ejemplo de complemento por horas extras para el mismo empleado de los ejemplos anteriores habiendo trabajado 3 horas extras en el mes anterior:

$$\text{Complemento por horas extras} = 12,27 \times 1,15 \times 3 = 42,33 \text{ euros}$$

ANEXO 4**Prevención de riesgos laborales y salud laboral**

Principios y aspectos generales.

La Empresa obligada por el presente Convenio considera que la prevención de posibles daños para las personas, trabajadores o trabajadoras constituye un objetivo tan importante y prioritario como cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial.

Base de tal planteamiento lo constituye:

Un Servicio de Prevención propio en los casos exigibles reglamentariamente, concertados o mancomunados, como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas apropiadas.

Una clara definición de la responsabilidad a lo largo de la estructura organizativa para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.

Un marco de formación e información a mandos y trabajadores y trabajadoras adecuado y continuado.

El cumplimiento de la normativa que se deriva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, asegurará una línea de actuación correcta que deberá seguir toda la organización.

Respetar los cauces de participación establecidos por la Ley, en un ambiente profesional y positivo, tanto por los Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras

como por los distintos niveles de Mandos, que deberán, unos y otros, contribuir a la búsqueda de soluciones apropiadas para los problemas que puedan plantearse.

A través de estos compromisos, la Dirección de la Empresa firmante quiere manifestar su gran interés y preocupación por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida. La Representación de los Trabajadores y Trabajadoras impulsará entre sus representados una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa se compromete a integrar la Prevención de Riesgos Laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto de los procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la Empresa, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de la misma, dotando a los trabajadores y trabajadoras de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas de protección colectiva e individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento adecuado de las medidas de prevención.

Las responsabilidades por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderán a los jefes/as respectivos/as, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a las Empresas por ella contratadas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

El ámbito de aplicación será para todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa afectada por este Convenio, sea cual sea su modalidad de contrato y dentro del territorio nacional.

Los principios y aspectos generales señalados deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos que permitan la materialización de los mismos.

Normativa.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de PRL, de 8 de noviembre, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a ésta.

En tanto en cuanto el Estado Español transponga las diferentes Directivas Comunitarias y, teniendo en cuenta su transposición obligatoria, aquellas que hayan sido traspuestas al ordenamiento jurídico español, serán tenidas en cuenta en el Procedimiento de Evaluación de Riesgos.

En las evaluaciones de riesgos y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o normas cuya promulgación sustituyese a ésta. Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Planes de Prevención.

Los Planes de Prevención se basarán en los siguientes objetivos:

Establecimiento de una política preventiva eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en la empresa.

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

Evitar los riesgos, minimizar y proceder a la evaluación de los que aún persistan.

La participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los Planes de Prevención se llevará a efectos según lo estipulado en el artículo 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Delegados y Delegadas de Prevención.

Los Delegados y Delegadas de Prevención son los representantes de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la Empresa según la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL, y gozarán de las garantías establecidas en el artículo 37 de la misma Ley, en los términos previstos en dicha norma.

Servicio de Prevención.

El Servicio de Prevención, propio o el que contrate la Empresa, se regirá por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios y recursos adecuados a las características de la empresa.

El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores y trabajadoras.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Las funciones de vigilancia y control, de la salud de los trabajadores y trabajadoras, serán desempeñadas 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, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

Evaluación de Riesgos.

Las evaluaciones de riesgos las llevará a cabo el Servicio de Prevención, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

La Empresa llevará a cabo una revisión de la evaluación de riesgos realizada inicialmente, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Comités de Seguridad y Salud.

1. Se constituirán Comités de Seguridad y Salud, en aquellos centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores y trabajadoras, y en aquellos centros de trabajo que no cuenten con el mencionado número de trabajadores y trabajadoras, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los delegados o delegadas de prevención.

2. Los Comités de Seguridad y Salud estarán compuestos paritariamente, de una parte, por delegados o delegadas de prevención, y de otra, por el Empresario o Empresaria o sus representantes.

Los o las presidentes y los secretarios o secretarías de los Comités de Seguridad y Salud serán nombrados directamente por las respectivas Empresas. Los o las presidentes deberán ser personas con una cualificación suficiente y adecuada, que se sientan identificados con una especial sensibilidad en materia de prevención.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite por mayoría alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán las que les confiere la Ley y las siguientes:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos que tengan o puedan tener carácter general en el ámbito de cada empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos de tipo general para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Analizar, en su caso, la información y/o propuestas a requerimiento de los Comités de Empresa.
- d) Revisar que el vestuario cumpla las exigencias de seguridad e higiene necesarias bajo la óptica de la prevención de riesgos laborales.

3. Al contar la empresa con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores y trabajadoras la creación de un Comité Intercentros.

Información, consulta y participación.

La Empresa informará a través de los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos 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 LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

Formación.

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y trabajadoras que estará determinada, inicialmente, por el resultado de la evaluación de riesgos que tienen obligación de realizar todas las empresas.

Por ello la formación en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo y versará sobre:

- Riesgos potenciales.
- Productos que se utilizan.
- Procedimientos de prevención.
- Protecciones mecánicas.
- Equipos de protección individual (EPI,s). Su correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento. Equipos de trabajo y pantallas de visualización.

Protección de la maternidad.

Las empresas adoptarán las medidas necesarias para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia de acuerdo con las previsiones del artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

ANEXO 5

Acoso moral y/o sexual en el trabajo

Declaración de principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos

en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

A tal fin, la empresa y los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

Medidas preventivas.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar lo anterior en sus ámbitos de responsabilidad.

Todas las trabajadoras y trabajadores recibirán una copia de este acuerdo. Las partes firmantes se asegurarán de que todos los trabajadores conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro. De la misma manera también se hará entrega a todos los trabajadores y trabajadoras en el momento de su incorporación al trabajo.

La empresa desarrollará acciones formativas dirigidas a todos los trabajadores y trabajadoras, impartiendo esta formación a los de nueva incorporación en un plazo de seis meses tras su ingreso. Esta formación estará encaminada a implantar una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso moral y sexual.

Definiciones.

Acoso psicológico.

Se entiende por acoso psicológico toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que supone directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso sexual.

Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a todo tipo de decisiones relativas a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la persona víctima de acoso.

Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y que el segundo aceptado y mutuo.

Procedimiento de actuación.

Disposiciones generales.

Los procedimientos fijados en el presente protocolo de actuación se desarrollarán bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Se estructuran dos procedimientos de actuación que regulan los casos de acoso que se produzcan en el centro de trabajo. Quedará a criterio del trabajador/a víctima de acoso elegir el procedimiento.

A. Proceso extraoficial de incidentes en materia de acoso.

1. Se establece un procedimiento extraoficial en materia de acoso que pretende dar cauce de solución a aquellas situaciones en las que el trabajador o trabajadora denunciante quiera transmitir directamente a la persona que muestra el comportamiento agresor y hostil, que dicha conducta no es deseada, es ofensiva para su persona, afecta al desarrollo de su trabajo y debe cesar.

En este encuentro el trabajador o trabajadora podrá hacerse acompañar por un representante del departamento de personal, un representante de los trabajadores o por un jefe inmediato. Si es deseo de la persona denunciante, puede delegar este encuentro en cualquiera de las personas anteriores a su elección.

2. Si un trabajador considera que este procedimiento no es procedente, se prolonga innecesariamente o no ha tenido éxito, podrá acogerse al proceso de solución mediante pronunciamiento.

B. Proceso de solución mediante pronunciamiento.

1. Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos trabajadores que consideren estar siendo objeto de acoso.

El procedimiento se iniciará por medio de denuncia de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al departamento de personal o a algún representante de los trabajadores, quienes le podrán asistir en el momento de la tramitación de la denuncia.

La denuncia se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se crea una comisión instructora compuesta por un representante del servicio de prevención, un representante del departamento de personal y un representante de los trabajadores elegido por la persona denunciante.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la denuncia en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados.

En el supuesto que sea necesario y hasta el cierre de procedimiento, se podrá cautelarmente determinar un cambio de departamento con el fin de separar a la víctima y agresor, así como otras medidas que la Comisión estime oportunas. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción e igualdad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, se facilitará el cambio de puesto a la persona denunciante o denunciada.

4. La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de Comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

La Comisión tiene un plazo máximo de 30 días para resolver motivadamente la denuncia presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la Comisión tiene conocimiento oficial de la denuncia.

5. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que este adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

6. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible, la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En ningún caso se tomarán represalias contra el trabajador denunciante. La empresa hará un seguimiento de la situación para evitar que éstas se produzcan, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita (sobre todo si es aconsejable médicamente).

7. La empresa se asegurará de que los trabajadores o trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo el calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

8. La representación legal de los trabajadores (o delegados de prevención) en el centro será informada de todos los casos de acoso sexual y psicológico tramitados por este procedimiento formal, así como de las eventuales sanciones disciplinarias, salvo que cuestiones de confidencialidad aconsejen lo contrario.

Medidas disciplinarias.

Al margen de la facultad que tiene la persona afectada de iniciar un proceso judicial, si se concluye que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta, se abrirá un expediente disciplinario en caso de resolución de expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas necesarias para que la víctima y agresor/a no convivan en el mismo ambiente laboral y teniendo el agredido/a preferencia para permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones de trabajo.