

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 11524** *Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico).*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico) –código de convenio: 90015491012005–, que fue suscrito, con fecha 19 de junio de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de USO, UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –BOE del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios 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, 21 de septiembre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

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

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este IV convenio colectivo la empresa Air Europa Líneas Aéreas S.A.U. (en adelante AEA) y la representación de los trabajadores conjuntamente, con la organización sindical Unión Sindical Obrera (USO-STA), la organización sindical Unión General de Trabajadores (UGT) y la organización sindical Comisiones Obreras (CCOO).

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

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

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación. Todo ello, en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que supone, en suma, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares y del estado civil.

Asimismo, y con la finalidad de respetar la igualdad de género, las partes firmantes manifiestan que el uso del término «trabajador» o cualquier otro sinónimo del mismo, se realiza en un sentido neutral, y por tanto la referencia se debe tener realizada indistintamente a «trabajadores» y «trabajadoras» o cualquier otro sinónimo de los mismos.

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente convenio entrará en vigor desde 1 de enero de 2015, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE) y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2019, exceptuando aquellos temas concretos en que de manera expresa se dispongan unas vigencias distintas.

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

Una vez denunciado el convenio y mientras no se pacte uno nuevo, continuará la vigencia normativa del mismo, excepto para aquellos apartados en que expresamente se pacte lo contrario.

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

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

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

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 6. Participación, aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.

Se constituye una comisión paritaria de seguimiento e interpretación del convenio colectivo compuesta por 12 miembros, 6 por la parte empresarial y 6 por la representación legal de los trabajadores.

La comisión se constituirá en el plazo de 30 días desde la firma del convenio, y la primera reunión de la misma se celebrará dentro de los seis meses siguientes. Las reuniones de carácter ordinario se celebrarán cada seis meses estableciéndose en cada reunión la fecha de la próxima, sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causa que lo justifique y convocadas por cualquiera de las dos partes, reuniones extraordinarias. Sus decisiones tendrán carácter vinculante. A las reuniones podrán asistir asesores por ambas partes siempre que se avise con 48 horas de antelación a la otra parte. Los asesores tendrán voz, pero no voto.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en este convenio.
- Interpretar la totalidad de las estipulaciones del citado convenio.
- Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en este texto.
- Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado de este convenio.
- Antes de ejercer cualquier tipo de medidas de presión o reclamación judicial o administrativa, tanto de ámbito plural como colectivo, se deberá plantear las cuestiones de discrepancia ante la comisión paritaria, la que resolverá, o en su defecto, si no resuelve en el plazo de quince días, abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas. En cualquier caso, ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo de quince días se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.
- Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia comisión.
- La comisión elaborará el reglamento de funcionamiento interno de la misma.

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

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

En el supuesto de que no se alcance acuerdo en la Comisión y se trate de un conflicto individual o plural quedará expedita la vía jurisdiccional y si se trata de un conflicto colectivo, las partes convienen someterse a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

CAPÍTULO II**Participación y representación sindical****Artículo 7. Derechos de representación colectiva.**

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

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

excedencia forzosa en el supuesto de que el excedente no sea sustituido por otro representante laboral.

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

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

Los representantes legales de los trabajadores que asistan a reuniones convocadas por la empresa o que participen en la comisión negociadora de este convenio colectivo o las comisiones paritarias derivadas del mismo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores o comisionados. Estos permisos no mermarán el crédito horario que como representantes tienen en la empresa.

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

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

Artículo 8. *Sigilo profesional.*

Los representantes de los trabajadores y delegados de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, y concretamente por el artículo 65.2 y 65.3 del estatuto de los trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la empresa.

Artículo 9. *Cuota sindical.*

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

CAPÍTULO III

Despido colectivo

Artículo 10. *Despido colectivo.*

Si por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa se viera obligada a proceder a la extinción o suspensión de contratos de trabajo mediante el procedimiento establecido para los despidos colectivos, antes de iniciar las formalidades, deberá ponerlo en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, así como facilitarles la información necesaria al respecto con la máxima antelación posible.

En los supuestos de despido colectivo contemplados en la actual legislación laboral, se respetará el escalafón de antigüedad para permanecer en la empresa. A estos efectos el escalafón será por bases, departamentos y áreas. La empresa comunicará semestralmente a la representación legal de los trabajadores cuáles son las áreas existentes.

No se podrá contratar nuevo personal ni convertir contratos eventuales a indefinidos en tanto no se haya hecho por parte de la empresa una oferta de contratación a los trabajadores indefinidos, que causaron baja como consecuencia del despido colectivo, siempre que estos reúnan los requisitos de la vacante a cubrir. La oferta de contratación se efectuará siguiendo el orden del escalafón. Se avisará a los trabajadores con una antelación mínima de quince días para su incorporación al trabajo. Se mandará copia de dicha oferta a la representación legal de los trabajadores.

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

El compromiso de contratación preferente lo será por un período de un año desde la fecha en que causaran baja a raíz del despido colectivo, siempre y cuando no haya rechazado una oferta de reincorporación, lo que significaría dejar sin efecto el compromiso de contratación preferente respecto a ese trabajador. El compromiso de contratación preferente seguirá manteniéndose para aquellos trabajadores que hayan rechazado una oferta de reincorporación en los siguientes supuestos excepcionales: incapacidad temporal (IT), baja por maternidad o en tiempo de vacaciones fuera del país, siempre y cuando se justifique.

Transcurrido el plazo de contratación preferente, el trabajador que hubiese visto extinguido su contrato de trabajo por despido colectivo, deberá comunicar mediante escrito al departamento de recursos humanos a lo largo del mes de enero de cada año, con copia a la representación legal de los trabajadores, su interés en que le sean ofertadas las posibles vacantes que puedan existir, siempre que el trabajador reúna los requisitos de la vacante a cubrir, oferta que en todo caso será decisión de la empresa realizar o no. En caso de no comunicar su interés el trabajador en el plazo indicado, se entenderá que ya no está interesado en ser contratado por la empresa.

En cualquiera de los dos supuestos anteriormente referidos, el trabajador estará obligado a notificar cualquier cambio de domicilio y correo electrónico.

No obstante en el supuesto de que la empresa instara un despido colectivo, en el seno de la comisión que se constituya para tal efecto se podrán modificar los criterios de afectación y de ofertas de nuevas contrataciones siempre y cuando lo acuerden las partes.

CAPÍTULO IV

Contrato de trabajo

Artículo 11. *Comisión de empleo.*

Se constituirá una comisión paritaria de empleo de doce miembros, seis de parte de la empresa y seis de parte de la representación legal de los trabajadores con el fin de hacer un seguimiento efectivo en materia de contratación. Dicha comisión se reunirá semestralmente, sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causas que lo justifiquen y convocadas por cualquiera de las dos partes, reuniones extraordinarias.

Artículo 12. *Contratación.*

La contratación de trabajadores en el colectivo de tierra de la empresa se realizará por la propia empresa. En el caso de que se tuviera que realizar una contratación a través de empresas de trabajo temporal, dicha contratación se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la normativa en vigor en cada momento para dicha materia. En el supuesto de que esta contratación realizada a través de empresas de trabajo temporal exceda, como media anual el 5% de la plantilla total de la base, se informará de dicha circunstancia a la comisión de empleo.

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

En caso de que en algún momento de la vigencia del presente convenio se proceda a la contratación de trabajadores con contrato de trabajo fijo-discontinuo, se procederá a

regular los términos de contratación y llamamiento de dichos trabajadores en el seno de la comisión de empleo.

Artículo 13. *Contratación indefinida.*

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

1. Listado de trabajadores ordenado por días trabajados, según escalafón.
2. En caso de que a algún trabajador que le correspondiera según el listado anterior no se le transformara el contrato a indefinido, la empresa justificará ante la representación legal de los trabajadores en la comisión de empleo la no conversión, mediante la presentación de la evaluación realizada al trabajador y los datos de las ausencias no justificadas. En la evaluación se medirán los siguientes factores: desempeño, actitud y puntualidad.
3. Se informará por escrito al trabajador eventual de que estará siendo evaluado de forma continuada mientras dure su contrato.
4. En el caso de que un trabajador sea evaluado, lo harán sus responsables inmediatos, debiendo ser evaluado por la persona o personas que designe la empresa. El trabajador será informado sobre el resultado de su evaluación antes que haya transcurrido un mes desde la misma y antes de la posible contratación indefinida. En caso de no estar de acuerdo con su evaluación, el trabajador podrá acudir a la comisión de empleo para solicitar una revisión de su evaluación.

Excepcionalmente y en el marco de favorecer las políticas de empleo estable, a la publicación del presente convenio, la Compañía procederá a ofrecer la conversión de 6 contratos temporales a contratos fijos a tiempo parcial en la base de handling de A Coruña, 3 de rampa y 3 de pasaje.

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

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

Atendido que las circunstancias del mercado donde opera la Compañía permiten que la empresa pueda acudir a la celebración de contratos de duración determinada, y con la finalidad de mantener políticas de estabilidad en el empleo entre el colectivo afectado por el presente convenio, a 31 de diciembre de 2017 el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido por departamento y base será como mínimo del 75%. En las bases pequeñas el porcentaje será del 65% como mínimo. A la firma del presente convenio se considera base grande el centro de trabajo de LLucmajor, siendo el resto consideradas bases pequeñas.

Artículo 13 bis. Contratación eventual por circunstancias de la producción.

Atendidas las circunstancias del mercado referidas anteriormente, las actividades que facultarán a la empresa a suscribir contratos de trabajo eventuales por circunstancias de la producción serán las propias de su actividad normal y ordinaria que constituyen su objeto social, así como todas aquellas que principal o subsidiariamente estén vinculadas de forma directa y/o indirecta a la misma.

Asimismo, como criterio general relativo al volumen de contratos eventuales susceptibles de ser formalizados por la empresa en cada uno de sus departamentos, áreas o secciones y dentro de estos en las diferentes áreas de actividad, se atenderá a la existencia de una desproporción entre el trabajo que se debe atender y el personal de la plantilla del que dispone la compañía a tales efectos, de modo que, el volumen de dicho trabajo no pueda ser cubierto o atendido por el personal con contrato de trabajo indefinido, extremo este que podrá derivarse de, bien de un aumento ocasional de las citadas labores

y tareas que se tienen que efectuar por parte de los trabajadores, bien del mantenimiento del referido trabajo dentro de los límites de la normalidad pero, por diversas causas, se reduzca el número de empleados que han de hacer frente al mismo.

En consecuencia, el número de contratos eventuales a suscribir vendrá condicionado por la necesidad de atender y cubrir las exigencias circunstanciales que concurran por el incremento temporal o excepcional del volumen de la actividad de la empresa, que no puedan ser cubiertas por el personal que integre la plantilla de trabajadores con contrato de trabajo indefinido de la empresa.

La duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrá la duración máxima que en cada momento permita la normativa de aplicación a los sectores de actividad en los que opera la compañía.

Artículo 14. *Contratación a tiempo parcial.*

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

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

Artículo 15. *Período de prueba.*

El ingreso del trabajador en la empresa se considerará hecho a título de prueba siempre y cuando así se establezca en el contrato de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Trabajadores clasificados en los grupos profesionales cuarto y quinto: seis meses.
- b) Trabajadores clasificados en el grupo profesional tercero: dos meses.
- c) El resto del personal: un mes.

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

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

Artículo 16. *Dimisión del trabajador.*

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la dimisión voluntaria del trabajador, deberá mediar un preaviso por escrito a la empresa de, al menos, 20 días de antelación cuando se trate de personal clasificado en los grupos profesionales primero, segundo y tercero. Para el personal clasificado en los grupos profesionales cuarto y quinto, este preaviso será de 60 días, dicho preaviso se podrá reducir previo acuerdo entre ambas partes. Para los trabajadores temporales o eventuales estos períodos se reducirán a la mitad, si bien siempre mediará un mínimo de 15 días.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Clasificación profesional y progresión

Artículo 17. *Sistema de clasificación profesional.*

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

Artículo 18. *Criterios de clasificación.*

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

1. Autonomía: entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones realizadas.
2. Formación: concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de experiencia.
3. Iniciativa: referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando: configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad: apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad: entendida como la suma de los criterios anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 19. *Grupos profesionales.*

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

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

Todo trabajador viene obligado a ejecutar cuantos trabajos le sean ordenados por la empresa, dentro de los cometidos propios de su grupo profesional, o de otro grupo profesional diferente de conformidad a la normativa laboral que en cada momento resulte de aplicación.

Los grupos profesionales se configuran según los criterios siguientes:

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

Grupo segundo: Contenido general de la prestación. Ejecutan trabajos cualificados que requieren adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión.

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

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

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

Artículo 20. *Estructura de la clasificación profesional.*

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

Grupo I: Ayudante administrativo.

Grupo II:

Conductor operario 2.^a.

Auxiliar administrativo.

Oficial administrativo 3.^o B.

Oficial administrativo 3.^a A.

Conductor operario 1.^a.

Mecánico.

Operario especialista.

Grupo III:

Oficial administrativo 2.^a B.

Oficial administrativo 2.^a A.

Oficial administrativo 1.^a B.

Oficial administrativo 1.^a A.

Capataz A y B.

Mecánico.

Supervisor de Pasaje.

Jefe de turno.

Grupo IV:

Jefe administrativo 3.^a B.

Jefe administrativo 3.^a A.

Jefe administrativo 2.^a B.
Jefe administrativo 2.^a A.
Jefe de rampa.

Grupo V:

Jefe administrativo 1.^a C.
Jefe administrativo 1.^a B.
Jefe administrativo 1.^a A.
T.G.M.
T.N.T.
T.G.S.

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

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

Artículo 21. *Progresión económica.*

Dentro de los grupos profesionales existirán niveles retributivos.

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

1. No constar en su expediente sanción alguna sobre su conducta profesional en el último año.
2. Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo, dentro del nivel correspondiente, de, al menos, un promedio anual, equivalente al 90 por 100. Se computará como tiempo de prestación efectiva de servicios la situación de ausencia derivada del descanso de maternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, excedencias forzosas y las bajas justificadas.
3. Haber superado los cursos, evaluaciones y pruebas promovidas por la empresa.
4. El transcurso de determinados períodos de tiempo.

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

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

2. El plus de progresión tuvo su entrada en vigor el día 1 de enero de 1997, para todos los trabajadores afectados y en activo en esta fecha, o a partir del día de su ingreso si es posterior a aquella, iniciándose su devengo a partir del nivel primero del grupo profesional donde estén clasificados. El cobro del plus de progresión se producirá a partir del día 1 del mes siguiente al que se cumpla el período de devengo y permanencia en el nivel, cuando tal ingreso tenga lugar después del día primero de mes, una vez superados los requisitos establecidos al efecto. A los trabajadores fijos discontinuos se les computará como tiempo de servicio a los efectos del devengo del plus de progresión, los períodos efectivamente trabajados con tal condición contractual.

3. La cuantía del plus de progresión tendrá carácter de no absorbible ni compensable por otras mejoras o complementos retributivos establecidos o que se puedan establecer, mientras el trabajador permanezca en el mismo grupo profesional.

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

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

La tabla del plus de progresión que se adjunta como anexo II, será de aplicación a partir del día 1 de enero de 2015.

CAPÍTULO VI

Escalafones y bolsa de empleo

Artículo 22. *Datos de plantilla.*

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

- Número de orden.
- Nombre y apellidos.
- Centro de trabajo.
- Fecha de ingreso en la compañía.
- Antigüedad en tiempo efectivo de trabajo en tierra.
- Antigüedad en tiempo efectivo de trabajo en la compañía.

En la elaboración del listado se seguirán los siguientes criterios:

- Como primer criterio se establece el número de días trabajados en Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U., en tierra y en caso de igualdad, se ordenará según el número personal.
- Los trabajadores eventuales quedarán eliminados del listado habiendo transcurrido 24 meses desde la finalización de su última contratación en la empresa.
- A los trabajadores con contrato indefinido subrogados por otras empresas del grupo empresarial mercantil Globalia por necesidad organizativa de la empresa, y en caso de ser otra vez subrogados por a Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U., se le acumulará el tiempo trabajado en la otra empresa.

Desde la fecha de entrega del escalafón a la representación legal de los trabajadores, los trabajadores dispondrán de un mes para efectuar las correspondientes reclamaciones.

Artículo 23. *Bolsa empleo.*

Los trabajadores que habiendo prestado sus servicios en Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U., por un periodo mínimo de 6 meses, hayan obtenido una evaluación favorable en relación al periodo total de permanencia en la empresa, pasarán previa expresa solicitud escrita (con formato específico), a formar parte de la bolsa de antiguos trabajadores del correspondiente centro de trabajo; siempre y cuando así lo manifiesten por escrito en el momento de causar baja por fin de contrato en la empresa, manteniéndose en la misma salvo que presenten su solicitud escrita de baja en dicha bolsa o renuncien a incorporarse en la empresa, por llamamiento efectivamente realizado por Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U.

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

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran la empresa llamará de nuevo a prestar servicios al personal que forme parte de la bolsa de empleo del centro de trabajo

correspondiente, siempre que reúnan los requisitos precisos vigentes para el desempeño del puesto de trabajo. En cada base se ordenará el personal que forme parte de su bolsa de empleo de acuerdo a su categoría profesional y a la fecha de su primera contratación en Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. Los días acumulados para los trabajadores eventuales en el escalafón de la base solo recogerá los días trabajados en esa base. Este escalafón determinará el derecho preferente a ser contratado.

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

Si el puesto de trabajo ofertado es diferente al que anteriormente fue desempeñado por el trabajador el mismo pasará el pertinente proceso de selección y formación.

Será responsabilidad del trabajador el comunicar al delegado del aeropuerto su número de teléfono y correo electrónico, así como cualquier cambio que se produzca en alguno de ellos. Todo ello a fin y efecto de poder facilitar su localización en el supuesto aquí regulado.

En el supuesto que la empresa haya comunicado fehacientemente en su domicilio y en el email facilitado la vacante de un puesto de trabajo a cubrir y este no fuera aceptado o no se conteste en el plazo de 72 horas, causará baja en la bolsa de empleo.

No causaran baja en la bolsa de empleo aquellos trabajadores en los siguientes supuestos excepcionales: incapacidad temporal (IT), baja por maternidad o en tiempo de vacaciones fuera del país, siempre y cuando se justifique.

CAPÍTULO VII

Organización del trabajo

Artículo 24. *Organización del trabajo.*

La dirección de la empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo dentro de su poder de dirección y control de la actividad laboral.

Artículo 25. *Tiempo de trabajo.*

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

Artículo 26. *Jornada.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.744 horas.

Anualmente la dirección de recursos humanos publicará antes del 15 de enero los días compensación convenio que corresponden por base.

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

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

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

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

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

- Se sumarán las horas de turno (horas normales o jornada ordinaria). Se sumarán las bajas médicas, bajas maternales y permisos de lactancia.
- Se sumarán los permisos retribuidos por las causas señaladas en el artículo 38 del presente convenio.
- Se sumarán las horas electorales.
- Se sumarán las horas lectivas de asistencia a cursos organizados por la empresa dentro de la jornada laboral, siempre que sean de obligada asistencia.
- Se sumarán las horas dedicadas a la representación sindical.
- No se sumarán los días devueltos como compensación.

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

1) Trabajo a turnos.

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

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

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

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

Los turnos básicos tendrán una movilidad o flexibilidad sobre el horario de entrada de más o menos una hora, y las fracciones de 15 minutos comprendidas en esta hora no tendrán la consideración de turno adicional.

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

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

Sobre la programación mensual la empresa podrá realizar cambios de turno preavisándose con 36 horas de antelación como mínimo.

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

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

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

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

a.2) Trabajadores eventuales a tiempo parcial y trabajadores eventuales a tiempo completo. Los trabajadores con contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo, en tanto que se contraten

para cubrir puntas de trabajo que se producen en la actividad de la empresa, no estarán sometidos a este régimen de turnos.

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

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

En el momento de la firma del contrato se facilitarán los turnos de los primeros 15 días.

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

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

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

2) Trabajo no sujeto a turnos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. La jornada laboral establecida tiene la consideración de jornada partida, dado que durante la misma los trabajadores disponen de una hora para comer.

El horario de trabajo se diferencia entre el correspondiente a horario de verano y horario habitual de la empresa, siendo el horario de verano una excepción en relación al horario habitual, pretendiéndose una flexibilidad de horario que ayude fundamentalmente a conciliar la vida laboral con la familiar, y se distribuye del siguiente modo:

a) Horario habitual de la empresa:

El horario habitual de la empresa durante todo el año es el siguiente:

– De lunes a jueves de 09,00 h. a 18,30 h, con una interrupción de una hora para comer, y que se producirá entre las 13,00 h. y las 16,00 h.

– Los viernes el horario será de 09,00 h a las 15,00 h. No se realizará interrupción de la jornada laboral para la comida.

b) Horario de verano:

b.1) Para el año 2017:

Del 1 de julio al 31 de agosto (ambos inclusive): se establecerán turnos con retenes, siendo el porcentaje mínimo de los retenes el 20%.

No obstante lo anterior todos los trabajadores tendrán derecho a efectuar el horario de verano en un 80% de los días laborables (de lunes a jueves) en este período, a excepción de los trabajadores que tengan reducida su jornada.

b.2) Para el año 2018 y siguientes:

Se acuerda ampliar la jornada de verano para personal no sujeto a turnos a partir del año 2018 del 15 de junio al 14 septiembre, a fin y efecto de potenciar la conciliación familiar y laboral al coincidir este periodo con las vacaciones escolares.

A tal efecto deben establecerse por direcciones y áreas retenes para que en ningún momento queden desatendidas las tareas a realizar, fijándose como mínimo un retén del 30%.

No obstante lo anterior todos los trabajadores tendrán derecho a efectuar el horario de verano en un 70% de los días laborables (de lunes a jueves) en este periodo, a excepción de los trabajadores que tengan reducida su jornada.

A los efectos de computar el porcentaje mínimos de los retenes no se computará el personal que se encuentre de vacaciones, baja médica o cualquier otra ausencia.

Los trabajadores tendrán la opción de elegir durante este periodo entre seguir con el horario normal o acogerse al horario de verano. Antes del 1 de mayo los trabajadores deberán haber notificado a la empresa las vacaciones que se quieran disfrutar los periodos establecidos en los sub epígrafes b.1) y b.2). Las bajas médicas que se produzcan durante este periodo no alterarán el calendario previsto.

El horario será el siguiente:

De lunes a jueves:

De las 7:30 h. a las 15:30 h. para el personal acogido a este horario (no se interrumpirá la jornada para efectuar la comida).

De las 9:00 h. a las 18:00 h. para el personal de retén (incluida una hora para efectuar la comida).

El viernes:

De las 9:00 h. a las 15:00 h. para todo el personal (no se interrumpirá la jornada para efectuar la comida).

c) Horario para el personal con reducción de jornada por guarda legal:

Todos los trabajadores con reducción de jornada podrán realizar cualquiera de los siguientes horarios o cualquiera que esté comprendido entre las siguientes franjas horarias, de lunes a viernes:

Horario	% Jornada	Interrupción comida
08:30 h. a 15:00 h.	81,25%	No.
09:30 h. a 15:30 h.	75,00%	No.
09:00 h. a 16:00 h.	87,50%	No.
09:00 h. a 16:00 h.	75,00%	Sí.

Los trabajadores con reducción de jornada por guarda legal que opten a realizar cualquier horario de trabajo que corresponda o que esté comprendido dentro de los horarios indicados en el cuadro anterior, no pudiendo interrumpir su jornada para comer, salvo la excepción que figura en dicho cuadro. Los trabajadores con reducción de jornada por guarda legal, podrán optar a interrumpir su jornada para comer siempre y cuando su horario de trabajo se inicie a partir de las 09,00 h. en adelante y no finalice antes de las 16,00 h.

Con carácter general, e indistintamente del horario (verano e invierno), y de si el trabajador tiene o no reducción de jornada laboral por guarda legal, se estará a lo dispuesto a continuación:

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

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

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

Por último, y con la finalidad de potenciar la conciliación de la vida personal y laboral, se alcanza un compromiso para analizar, en el marco de una comisión que se creará al efecto, la viabilidad de implementar una jornada flexible.

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

Aquellos trabajadores que por razones personales o familiares necesiten adaptar la distribución de su jornada de trabajo para así hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, lo solicitarán por escrito a su Dirección, para que la empresa pueda valorar la solicitud y adoptar la decisión que corresponda en atención a la normativa de aplicación y las necesidades organizativas de la misma.

Artículo 29. *Jornada partida.*

Para trabajadores en régimen de turnos se podrá establecer, siguiendo la normativa de aplicación, la distribución horaria en régimen de jornada partida.

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

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

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

Artículo 30. *Descanso durante la jornada.*

Los trabajadores con jornada continuada de seis o más horas disfrutarán de un descanso de 20 minutos. No obstante, los trabajadores que finalicen su turno después de las 16:00 horas en turno de mañana o después de las 23:00 horas en turno de tarde, tomando como referencia las 14:00 horas para definir si se trata de turno de mañana o de tarde, ampliarán este descanso a 30 minutos para efectuar la comida o cena.

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

Estos períodos de descansos se considerarán tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 31. *Trabajo nocturno.*

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

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

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

Artículo 32. *Trabajo en festivos.*

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

En el periodo de Navidad y Año Nuevo, excepcionalmente y a efectos económicos se abonarán como festivas las horas efectivamente trabajadas del día 25 de diciembre y 1 de

enero. Asimismo, se considerarán como horas festivas las horas trabajadas desde las 20.00 horas hasta las 24.00 horas los días 24 y 31 de diciembre. Estas horas computarán como efectivamente trabajadas en el cómputo anual independientemente de su remuneración.

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

a) Trabajadores no sujetos a turnos.

Cuando un día festivo coincida con un sábado correspondiendo este al descanso semanal, se establecerá un día adicional de descanso como compensación.

b) Trabajadores sujetos a turnos.

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

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

El trabajador podrá elegir las fechas de disfrute de tal descanso compensatorio de común acuerdo con la empresa y cuando la operativa lo permita. En caso de desacuerdo se acumulará a las vacaciones.

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

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

Dado el carácter de servicio al público de la actividad de la Empresa, además de las generadas por fuerza mayor, serán de obligado cumplimiento las realizadas por necesidad perentoria, entendiéndose por tal, a título enunciativo, pero no limitativo:

- Atención a mercancías perecederas.
- Avería de instalaciones.
- Corte de suministro de energía eléctrica.
- Atención a las incidencias y acumulaciones de tráfico producidas por retrasos que no puedan ser absorbidos por el personal de servicio.

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

CAPÍTULO VIII

Vacaciones, permisos y licencias

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

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

Los días festivos que coincidan con un período vacacional se sumarán al mismo. Todos los meses del año serán elegibles para vacaciones, fijándose el porcentaje de

trabajadores que podrán disfrutar las mismas en cada uno de los meses de acuerdo a la actividad productiva de cada una de las áreas. Dicho porcentaje se pactará con la representación legal de los trabajadores de cada base.

Las vacaciones anuales se programarán y publicarán antes del día 1 de diciembre de cada año. Para el personal sujeto a turnos las vacaciones se podrán fraccionar, por voluntad del trabajador, en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de quince días naturales.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

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

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

Enero:	del 1 al 15,	8 puntos.
	del 16 al 31,	0 puntos.
Febrero:	todo el mes,	0 puntos.
Marzo:	todo el mes,	2 puntos.
Abril:	todo el mes,	2 puntos.
Mayo:	todo el mes,	5 puntos.
Junio:	del 1 al 15,	8 puntos.
	del 16 al 30,	10 puntos.
Julio:	todo el mes,	12 puntos.
Agosto:	todo el mes,	12 puntos.
Septiembre:	del 1 al 15,	10 puntos.
	del 16 al 30,	8 puntos.
Octubre:	todo el mes,	5 puntos.
Noviembre:	todo el mes,	0 puntos.
Diciembre:	del 1 al 15,	3 puntos.
	del 16 al 31,	8 puntos.

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

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

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

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

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

2. Día 15 de octubre: comienzo de elección de los períodos de vacaciones.

3. Día 15 de noviembre: último día de elección de los períodos de vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Una vez publicada la lista definitiva de los períodos de vacaciones asignados, la empresa no cambiará las fechas de disfrute de las mismas. Si excepcionalmente la empresa tuviera que cambiar las fechas de disfrute de vacaciones de un trabajador lo haría siempre con el consentimiento del mismo. En tal caso excepcional se informará a la representación legal de los trabajadores y la puntuación del período vacacional será la menor de las dos.

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

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

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

En relación a este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del presente convenio.

Artículo 38. *Permisos retribuidos.*

Se estará a lo dispuesto en cada momento a lo recogido en el estatuto de los trabajadores, y que se transcribe a continuación a modo enunciativo, pero no limitativo.

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) Por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, se dispondrá del siguiente permiso retribuido:

Si se trata de familiares de primer grado, 4 días naturales.

Para familiares de segundo grado, 2 días naturales. 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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 y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

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

Artículo 39. *Licencias sin sueldo.*

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

Estas licencias deberán solicitarse con una antelación de, al menos, 45 días y la empresa las irá resolviendo por riguroso orden de petición. La denegación, en su caso, se explicará por escrito.

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

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

Artículo 40. *Adopción y acogimiento.*

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

Artículo 41. *Parejas de hecho.*

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

No obstante lo anterior, en el caso del permiso por matrimonio no podrá disfrutarse dos veces por el mismo sujeto causante cuando la pareja de hecho y la matrimonial está constituida por las mismas personas.

CAPÍTULO IX**Excedencias y reducción de jornada****Artículo 42. *Excedencia voluntaria.***

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

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

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

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

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

El excedente voluntario que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación del plazo de excedencia, causará baja definitiva en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 43. *Excedencia forzosa.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo,

aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador que disfrute de una excedencia forzosa prevista en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores tendrá derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia según lo dispuesto en la norma legal.

Artículo 44. *Reducción de jornada.*

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, prevista en este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que acuerden la empresa y los trabajadores afectados.

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

El salario se devengará en proporción al tiempo trabajado.

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Movilidad funcional

Artículo 45. *Movilidad funcional voluntaria.*

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

- a) Cambio de departamento.
- b) Vacantes internas.

- a) Cambio de departamento.

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

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

b) Vacantes internas.

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

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

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

Artículo 46. *Movilidad funcional forzosa.*

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

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. 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.

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 este convenio colectivo.

CAPÍTULO XI

Movilidad geográfica

Artículo 47. *Desplazamiento.*

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

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

b) Destacamento es el lugar donde un trabajador se encuentra desplazado fuera de su residencia o centro de trabajo habitual con cambio de residencia, por razones de la actividad que sean de carácter económico, técnico, organizativo o de producción y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a diez días ni superior a siete meses.

Artículo 48. *Traslado forzoso.*

Dentro de los traslados cabe distinguir las siguientes situaciones:

a) Residencia, que es el lugar donde un trabajador se encuentra desplazado fuera de su residencia o centro de trabajo habitual con cambio de residencia, por razones de la actividad que sean de carácter económicas, técnicas, organizativas o de producción y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a siete meses ni superior a dos años.

b) Destino, lugar al que un trabajador tiene que trasladarse fuera de su residencia o centro de trabajo habitual con cambio de residencia por razones de la actividad que sean de carácter económicas, técnicas, organizativas o de producción y en régimen de permanencia por un tiempo superior a dos años.

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

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

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

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

Artículo 49. *Traslados voluntarios.*

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

Todos los trabajadores pueden en cualquier momento tramitar solicitud de traslado por las siguientes vías:

- Solicitud a recursos humanos: cuando el traslado implique cambio de departamento/dirección.
- Solicitud a la dirección pertinente: cuando el traslado implique cambio de base pero no de departamento/dirección.

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

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

Artículo 50. Dietas y gastos.

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

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

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

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

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

La forma de liquidación de las dietas se regulará por procedimiento interno de la administración de personal.

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

Destacamento: La que resulte de multiplicar el número de días del desplazamiento por la dieta nacional o internacional que corresponda hasta treinta días y a partir del día treinta y uno a razón del 50 por ciento de la dieta por día.

Residencia: el 85 por ciento de la que corresponde al destacamento en el tramo de más de treinta días.

Destino: el 60 por ciento de la que corresponde al destacamento en el tramo de más de treinta días.

En la situación de comisión de servicio el alojamiento, desayuno y transporte correrán por cuenta de la empresa.

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

El alojamiento y desayuno se efectuará en un hotel de entre los concertados por Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U.

Artículo 51. Gastos de traslado.

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

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

CAPÍTULO XII**Formación****Artículo 52. Formación.**

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

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

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

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

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

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

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

El trabajador estará obligado a asistir a aquellos cursos formativos promovidos e impartidos que le sean programados por la empresa a fin de obtener determinada especialización o una más amplia formación profesional. Los cursos se realizarán siempre dentro de la jornada laboral, percibiendo el trabajador las retribuciones ordinarias.

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

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

En caso de no superación el trabajador no podrá seguir ejerciendo su ocupación actual, siendo ubicado en otro puesto de trabajo, adecuando el salario a su nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio de poder optar a cualquier vacante que surja en su antiguo puesto.

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

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

Para los cursos de obligada asistencia por parte del trabajador y en caso de que sea necesario el desplazamiento del mismo desde su lugar habitual de trabajo al centro de formación, se proporcionará transporte de la empresa y en caso de no ser posible se pagará el kilometraje correspondiente.

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

Formación fuera de la empresa:

El trabajador tendrá derecho a:

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 53. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores y en concreto los trabajadores del colectivo de tierra, en adelante TCT's, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

Artículo 54. *Plan de prevención.*

El Plan de Prevención de la empresa se desarrollará conforme a lo establecido en cada momento en la normativa vigente, y en particular considerará:

- Establecer una política preventiva eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en la empresa.
- Fomentar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la empresa, tanto mandos como trabajadores.
- Evitar los riesgos, minimizarlos y proceder a la evaluación de los que aún persistan.

La empresa elaborará el plan de prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de la misma. Éste se llevará a efecto según lo estipulado en el artículo 16 de LPRL y en el reglamento de los servicios de prevención.

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

Artículo 55. *Delegados de prevención.*

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados de prevención serán elegidos conforme a lo estipulado en el artículo 35 de la LPRL, por y entre los miembros de los Comités de Empresa, de los Delegados de Personal o de los representantes sindicales que les corresponda, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados de prevención que pertenezcan al colectivo de TCT's de los distintos centros de trabajo elegirán entre ellos un coordinador de prevención. Dicho delegado coordinador podrá asistir a las reuniones de los comités de seguridad y salud de cualquier base, previa solicitud y autorización a los diferentes comités de seguridad y salud; la autorización deberá ser expresa en aquellos comités de seguridad y salud donde no existan delegados de prevención del colectivo de TCT's, y será interlocutor válido en temas representando a todos los TCT's de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U., para el correcto ejercicio de sus funciones, la empresa correrá con los gastos de transporte, alojamiento, dietas y crédito horario cuando asista a las reuniones del comité de seguridad y salud o a las evaluaciones de riesgos.

Esta figura permanecerá vigente en tanto en cuanto no se constituya el comité intercentros de seguridad y salud.

La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención la formación adecuada en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones, siendo obligatoria para los mismos su realización o la acreditación de la capacitación requerida. A tal fin, una vez designados y registrados en el órgano competente de la Comunidad Autónoma (haciendo uso del formato de «acta de nombramiento» que corresponda), remitirán una copia del acta de registro sellada a la dirección de relaciones laborales y otra al servicio de prevención, con el fin de que la empresa pueda proceder a la constitución del comité de seguridad y salud si corresponde y a gestionar la formación necesaria para el desempeño de sus funciones.

Artículo 56. Servicio de prevención.

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

El servicio de prevención de Air Europa, al tratarse de un servicio mancomunado, tiene la consideración de servicio propio y habrá de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas.

Asimismo, habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones correspondientes a las especialidades preventivas asumidas, conforme a lo previsto en el Capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Dicho personal actuará de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

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

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

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

- a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la ley de prevención de riesgos laborales.
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

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

Artículo 57. Evaluación de riesgos.

Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U., deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U., realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de sus trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

El Procedimiento de Evaluación de Riesgos respetará la normativa vigente en cada momento. En las Evaluaciones de Riesgo y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados de prevención, serán consultados y participarán en el proceso de evaluación de acuerdo a lo establecido en el artículo 36 de la LPRL.

Artículo 58. *Comités de seguridad y salud.*

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

Las competencias y facultades del comité de seguridad y salud, serán las que establezca la propia ley de prevención de riesgos laborales o norma que la sustituya.

Artículo 59. *Información, consulta y participación.*

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

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

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

Artículo 60. *Riesgo grave e inminente.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

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

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

Artículo 61. *Protección a la maternidad y la lactancia.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta. Y conforme a lo establecido en el plan de prevención y procedimientos de desarrollo.

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

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

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

Las TCT'S embarazadas, las de parto reciente y las madres lactantes no realizarán turno nocturno, entendiéndose por turno nocturno el que realice la mayor parte de su jornada entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Artículo 62. *Formación.*

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y mandos de la misma. El servicio de prevención revisará el plan de formación en lo relativo a los contenidos en materia de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta las necesidades que puedan surgir a tenor de los cambios en las condiciones de trabajo.

Las sugerencias en temas de formación serán debatidas en el seno del comité de seguridad y salud.

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

Artículo 63. *Vestuario.*

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

Artículo 64. *Medidas de emergencia.*

Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

Artículo 65. *Coordinación de empresas.*

Se regulará de acuerdo el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 y conforme a lo establecido en el procedimiento correspondiente que da desarrollo al plan de prevención.

Artículo 66. Trabajadores sujetos a turnos.

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

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo recogido en el párrafo anterior y en orden a la vigilancia de la salud, en aquellos casos que el trabajador realice exclusivamente trabajo nocturno, facilitará a la empresa la citación médica fuera del mismo, en la medida de lo posible después del disfrute de un día no laborable, por no resultar hábil para la práctica del examen de salud laboral. En este caso, se programará la correspondiente compensación del tiempo destinado a la práctica del mismo.

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

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

Artículo 67. Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud de los trabajadores se regirá por lo regulado en la legislación vigente en cada momento.

En atención a las exenciones del carácter voluntario que para la vigilancia de la salud se recogen en el artículo 22 de la Ley de Prevención, se establecen como exentos de voluntariedad, aquellos supuestos en los que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En particular, estarán exentos de voluntariedad:

1. El examen de salud inicial de los trabajadores, así como, con motivo de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud. También lo será el examen de salud de los mismos, con motivo de situaciones protegidas, considerando como tales, las recogidas en los artículos 25 (Protección de trabajadores especialmente sensibles), 26 (Protección de la maternidad) y 27 (Protección de los menores) de la Ley de Prevención. A estos efectos, tendrá también la consideración de situación protegida:

– La reincorporación al puesto de trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

– La comunicación por parte del trabajador de situaciones diagnosticadas de su estado de salud, que puedan resultar sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

2. El examen de salud periódico de los trabajadores, cuando así sea establecido en la Planificación Anual de Medicina del Trabajo por el servicio de prevención, fundamentado en la existencia de riesgo de enfermedad profesional en el puesto de trabajo ocupado, a tenor de lo recogido en la Ley General de la Seguridad Social y el R.D. 1299/2006 por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales.

3. La necesidad de verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para terceras personas, tal es el caso, del personal que esté en posesión del permiso de circulación en plataforma por el que se le habilita para la conducción en la plataforma aeroportuaria.

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

Artículo 68. *Trabajadores con capacidad disminuida.*

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

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

El trabajador podrá, previo informe del facultativo correspondiente, solicitar el cambio de puesto de trabajo o condiciones del mismo en los términos expuestos anteriormente.

Se ratificará por parte del servicio de prevención en la especialidad de medicina del trabajo el informe aportado por el trabajador.

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

Artículo 68 bis. *Protocolo de actuación frente a conductas de acoso.*

1. Declaración de principios y código de conducta.

La Empresa consciente de la importancia de atender y salvaguardar la salud de los trabajadores en todas las facetas, establece un código de conducta sobre el «acoso en el trabajo».

La Dirección de la Empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver las posibles «conductas de acoso en el trabajo» y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso laboral, acoso por razón de sexo y/o acoso sexual.

La Dirección de la Empresa manifiesta que rechaza todo tipo de conducta de acoso en el trabajo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador, ni cual sea su rango jerárquico.

Por ello, todos los miembros de la Empresa tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, todos aquéllos con personas a su cargo (Directores, Jefes, Responsables, etc.), deberán garantizar y controlar que no se produzcan conductas de acoso en las áreas o departamentos que están bajo su responsabilidad.

Cualquier miembro de la organización podrá denunciar cualquier situación o conducta que pueda ser constitutiva de acoso en el trabajo. Toda denuncia debe realizarse por escrito conforme al formato establecido a tal efecto («Modelo de denuncia por conductas de acoso»). Dicha denuncia, debe sustentarse siempre en información fiable y detallada.

En caso de denuncia, ésta será tratada con prontitud, seriedad y confidencialidad, conforme a lo previsto en el protocolo de actuación, elaborado a tal fin.

En los supuestos en que un miembro de la organización incurra en conductas constitutivas de acoso y así sea comprobado, será sancionado conforme se disponga en el régimen disciplinario. Así mismo, también serán objeto de sanción las denuncias infundadas o falsas, cuando así se corrobore.

Todas las actuaciones que puedan llevarse a cabo en atención al presente protocolo, son compatibles con la decisión que pueda adoptar tanto el presunto afectado por conductas de acoso, en relación a recabar la tutela administrativa y/o judicial, como el presunto acosador.

2. Definiciones de las conductas.

Con el afán de prevenirlas desde el conocimiento de todos los integrantes de la organización, a continuación se recogen las principales definiciones de las distintas conductas objeto de esta declaración de principios y código de conducta:

– Acoso sexual: Constituye acoso sexual, conforme lo previsto en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007: «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Nota: El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

– Acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo, conforme lo previsto en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007: «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

– Acoso laboral: Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo». El I.N.S.H.T. define operativamente el acoso laboral como: «la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud «En particular el Código Penal entiende como tal: «el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Nota: No tendrán, por tanto, la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales.

Tampoco tendrán tal consideración aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo.

Asimismo, no lo constituiría el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones mejorables desde el punto de vista psicosocial.

No es objeto de este protocolo, las conductas de Violencia Física Interna. Entendiendo como tal: «aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo». Este tipo de conductas, serán tratadas desde el punto de vista de relaciones laborales, según la vía disciplinaria que corresponda.

3. Procedimiento de actuación frente a conductas de acoso.

3.1 Confidencialidad y protección de los afectados.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la presunta víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

3.2 Protocolo de actuación.

El protocolo se estructura en las siguientes fases:

1. Fase de denuncia. El procedimiento se iniciará a instancia de la persona afectada. Para ello, el trabajador que se considere víctima de una conducta de acoso en el trabajo, deberá comunicar por escrito dicha situación a la Jefatura del Servicio de Prevención (usando el formato «Modelo de denuncia por conductas de acoso», debidamente cumplimentado y firmado y, adjuntando toda aquella documentación que considere oportuna), bien directamente o a través de los Delegados de Prevención/Representantes Legales de los Trabajadores; todo ello, mediante la aplicación del portal del empleado «Solicitud de protocolo», disponible en «Mi Sección de Prevención», carta certificada o mediante la entrega y registro físico en cualquiera de las unidades del Servicio de Prevención. No será válida la presentación en otras dependencias o departamentos de la empresa.

Adicionalmente a los medios anteriores y de manera excepcional, se podrá hacer uso de la cuenta exclusiva: prevencion.conductas@globalia.com.

Recibida la denuncia, la Jefatura del Servicio de Prevención comunicará a la Dirección de Recursos Humanos y al Presidente del Comité de Empresa o Delegado de Personal del centro de trabajo, según corresponda, que ha sido recibida. Si la persona afectada acepta, en un plazo no superior a siete días laborables a contar desde la fecha de comunicación de la denuncia, se constituirá una Comisión de Análisis y se convocará reunión con el trabajador para que exponga los hechos. La Comisión de Análisis quedará constituida por dos Técnicos designados por la Dirección de RR.HH. y dos Representantes Legales de los Trabajadores (RLT), el primero de ellos elegido por la presunta víctima y el segundo por el denunciado/a. En el caso de que el centro de trabajo no cuente con RLT, la comisión quedaría constituida exclusivamente por los técnicos designados.

La fecha límite para que la presunta víctima aporte todos aquellos elementos probatorios que considere oportunos para concretar la denuncia, será el día siguiente al del día de la reunión mantenida con ella. En caso de haberse celebrado en viernes, se establecerá el lunes siguiente. Transcurrido dicho plazo no se admitirá nuevos elementos, con salvedad de aquéllos que hayan surgido con motivo de conductas relacionadas y que hayan sido posteriores a la expiración del citado plazo.

La Comisión de Análisis, tras una primera revisión de la documentación e información disponible, procederá: a iniciar la tramitación del expediente según lo previsto en este protocolo, o a no admitir a trámite dicha denuncia, cuando ésta no cumpla con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. La denuncia igualmente será archivada en el caso de desistimiento del denunciante (salvo que dados los indicios existentes, procediera continuar de oficio la investigación de la misma) o cuando por actuaciones previas, se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

2. Fase de investigación. Todo este proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, y sigilo de los miembros que compongan la Comisión. Como punto de partida se analizarán los informes de riesgos psicosociales y los de seguimiento,

así como, cualquier otro indicador existente. Durante el mismo podrá ser necesario entrevistar a los afectados (presunta víctima y denunciado) y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de los hechos denunciados deberá ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

Durante esta fase la Dirección de RR.HH. evaluará tomar las medidas cautelares que considere oportunas.

La Comisión recogerá datos, testimonios, y se escucharán las versiones de las partes implicadas, guardando confidencialidad para denunciante, testigos y persona denunciada.

En la medida de lo posible, esta fase se dará por concluida en un plazo no superior a los 30 días naturales desde la presentación de la denuncia.

3. Fase de resolución. Al finalizar la investigación se elaborará un único informe consensuado por las partes, donde se recogerán, al menos los siguientes aspectos básicos:

- La relación de antecedentes del caso.
- Los hechos que tras la investigación resultan acreditados.
- Un resumen de las diligencias y pruebas practicadas.
- Conclusiones.
- Propuesta de acciones y pautas de control a seguir.

Se dará traslado a la Dirección de RR.HH. de las conclusiones y propuesta de acciones y pautas de control a seguir, para que se adopten las medidas que correspondan y se informe a la Dirección/Jefatura del departamento afectado.

Si se demuestran conductas de acoso en el trabajo (laboral, sexual o por razón de sexo), como acción adicional a las propuestas, se ofrecerá al agredido la posibilidad de cambio definitivo de puesto de trabajo. Para las conductas de acoso en el trabajo demostradas, se sancionará al agresor según el régimen disciplinario del convenio. Igualmente, en el caso de comprobarse denuncias infundadas o falsas, se sancionará al denunciante según el régimen disciplinario del convenio.

En el caso de que exista una incapacidad por parte de la Comisión de acreditar de manera fehaciente los hechos, se cerrará el proceso de investigación, manteniendo la confidencialidad del expediente en cuestión. Si no ha habido un cambio definitivo de puesto del trabajador afectado se establecerán unas pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se manifiesta en el futuro.

CAPÍTULO XIV

Retribuciones salariales

Artículo 69. *Estructura salarial.*

Los trabajadores devengarán y recibirán sus haberes con carácter mensual, como máximo el primer día hábil del mes siguiente de su devengo.

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

Conceptos salariales fijos:

Salario base.

Prima productividad.

Plus de transporte.

Prima de antigüedad «ad personam».

Gratificaciones extraordinarias.

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

Conceptos salariales variables:

Hora extraordinaria.

Hora festiva.

Hora nocturna.
Prima jornada partida.
Prima de equipaje.
Comisiones de ventas.
Prima de funciones superiores.
Prima de formadores.

Conceptos extrasalariales:

Dietas.

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

Artículo 70. *Primas y comisiones.*

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

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

Comisiones de ventas son las cantidades que reciben los trabajadores en las oficinas de ventas como compensación de las ventas realizadas.

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

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

Artículo 71. *Finiquito.*

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

La empresa deberá liquidar al finalizar el contrato los conceptos retributivos fijos que podrán ser calculados en tal momento. El resto de los conceptos retributivos se abonarán no más tarde de quince días de la fecha de finalización del contrato.

Artículo 72. *Incremento salarial.*

- 0,3% para el año 2015.
- IPC real del año 2016.
- IPC real del año más 0,2 % para los años 2017 y 2018.
- IPC real del año 2019 más 0,2%. Este importe en ningún caso superará en su conjunto el 1,5%. Si el IPC resultante fuese superior al 1,5% se aplicará únicamente el IPC real.

La ultraactividad del convenio no afectará a los incrementos de IPC pactados una vez finalizada la vigencia ordinaria pactada del convenio (31 diciembre de 2019).

Los incrementos salariales correspondientes a los años 2017 y siguientes se abonarán al mes siguiente de la publicación por parte del Gobierno del IPC del año anterior.

Los incrementos salariales correspondientes a los años 2015 y 2016 se abonarán al mes siguiente de la comunicación de la superación del control de legalidad realizado por la Autoridad Laboral.

Artículo 73. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores percibirán en los meses de junio y diciembre de cada año, con carácter de pagas extraordinarias unas gratificaciones integradas por el salario base y la prima de productividad, así como por la antigüedad ad-personam en los casos que devenguen este concepto. El devengo de dichas gratificaciones extraordinarias será de carácter semestral, devengándose la de junio, durante el período comprendido desde el 01 de enero al 30 de junio, y la de diciembre, durante el período comprendido desde el 01 de julio a 31 de diciembre. Ambas gratificaciones se abonarán de forma proporcional en función del período de alta en la empresa.

CAPÍTULO XV**Uniformidad****Artículo 74. Uniformidad.**

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

Las prendas de uniformidad que a su vez se consideren equipos de protección individual recomendados por el servicio de prevención se entregarán a todo el personal al que corresponda según su puesto de trabajo. La empresa informará a todos los trabajadores de las prendas que se consideren equipos de protección individual que le corresponden, su cantidad y la periodicidad de la entrega. Dicha información aparecerá en el manual de Información de equipos de protección individual que quedará a disposición de todos los trabajadores en cada base. Los equipos de protección individual serán de uso obligatorio por parte de los trabajadores.

CAPÍTULO XVI**Mejoras sociales****Artículo 75. Seguro de accidentes.**

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

Artículo 76. Mejora voluntaria de la acción protectora de la seguridad social.

En los supuestos de enfermedad profesional, accidente laboral y maternidad descritos en la ley de seguridad social, la empresa abonará a sus trabajadores la diferencia entre lo percibido por la Seguridad Social y sus salarios. La empresa complementará a las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de los conceptos fijos.

En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral la empresa abonará el 100% de los salarios a partir del 1er día y hasta el día 365 de la baja. No obstante, si en el año anterior de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, el índice de absentismo de la totalidad del personal de la empresa sujeto a este convenio colectivo es

superior al 3,00%, la empresa no abonará durante los tres primeros días de cada proceso del año en curso, complemento alguno.

A los efectos de determinar el porcentaje de absentismo no computan las bajas derivadas de accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad y permisos retribuidos.

Artículo 77. *Anticipos y préstamos.*

El trabajador podrá solicitar anticipos de su salario respecto a los periodos de tiempo trabajados y no abonados.

Se considera anticipo cuando la cantidad solicitada sea igual o inferior al importe de una mensualidad. La duración máxima de devolución será de tres meses, no obstante deberá estar liquidado un mes antes de la fecha de finalización del contrato, en el caso de contratos eventuales. Será necesario llevar un mes de contrato trabajado para poder solicitar un anticipo y no se aplicará ningún recargo en concepto de interés.

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

Artículo 78. *Jubilaciones anticipadas.*

La empresa se compromete a realizar estudios personales para todos los trabajadores que, en atención a la normativa de aplicación, se encuentren en una situación en la que puedan acceder a una jubilación anticipada. Estas jubilaciones, que serán pactadas voluntariamente y de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Artículo 79. *Jubilación parcial.*

Los trabajadores que reúnan los requerimientos exigidos por la norma legal podrán, en su caso, acogerse a los beneficios de la jubilación parcial en los términos y condiciones establecidos legalmente. Para ello deberán alcanzar con la empresa un acuerdo para, en su caso, proceder a efectuar los trámites necesarios.

CAPÍTULO XVII

Régimen disciplinario

Artículo 80. *Procedimiento sancionador.*

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

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

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

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

Artículo 81. *Faltas:*

Son faltas leves:

1. No hacer llegar a la empresa los partes de baja y alta por enfermedad, accidente, maternidad, en el plazo de 5 días, así como los partes de confirmación de la incapacidad semanalmente.
2. Faltar un día al trabajo en un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
3. Dos faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de treinta días y siempre que sumen en total más de quince minutos y menos de treinta, siempre que no se cause perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de grave o muy grave según los casos.
4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo y siempre que no perjudique el proceso productivo.
5. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.
6. En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o indisciplina.
7. La falta de aseo que produzca quejas justificadas.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio que sumen más de treinta minutos en un periodo de treinta días o noventa minutos en un periodo de noventa días.
3. La falta de dos días al trabajo en un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
4. La divulgación de información de la empresa de reserva obligada, sin que se produzca perjuicio a la empresa.
5. Realizar durante la jornada trabajos ajenos a la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros.
6. Utilizar para su uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.
7. La inobservancia de las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales adoptadas por la empresa, siempre que no se deriven daños graves para las personas o bienes de la empresa.
8. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.
9. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
10. Abandono del trabajo sin justa causa, aunque sea por un breve periodo de tiempo, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.
11. La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.
12. Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.
13. La falta considerable de respeto a otros trabajadores y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección.
14. La simulación de enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
15. La falta de atención y cortesía con el público en acto de servicio no reiterada.
16. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la empresa.
17. En general, todos los actos graves de imprudencia o indisciplina.
18. La disminución, no grave ni continuada, en el rendimiento del trabajo, siempre y cuando no sea causada por enfermedad, accidente o por disminución del volumen de trabajo o por asignación de otras tareas no habituales.
19. Introducción en los locales de la empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez habitual o toxicomanía durante el tiempo de servicio, si repercuten negativamente en el trabajo.
2. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
3. La falta de tres o más días al trabajo en un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura.
5. Violar secretos de la empresa cuando existan perjuicios para la misma.
6. Originar riñas y pendencias con otros trabajadores.
7. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección, siempre y cuando no vayan en contra de la integridad del trabajador o los intereses de la empresa.
8. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.
9. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.
10. La reincidencia en las faltas graves, dentro del periodo de noventa días, aunque sean de distinta naturaleza.
11. Abuso de autoridad.
12. La imprudencia de actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores o bienes de la empresa.
13. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
14. Acoso laboral, acoso por razón de sexo y/o acoso sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella. Ver artículo 68 bis y anexo III.
15. La disminución voluntaria, continuada y demostrada del rendimiento de la labor.
16. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la empresa.
17. La falta reiterada de atención o cortesía con el público y/o los clientes.
18. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
19. El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
20. La acusación de mobbing (acoso moral /psicológico o sexual), bien contra un cargo de jefatura y/o dirección, bien contra un compañero del trabajador presuntamente acosado, cuando tras la finalización del protocolo de actuación para la solución de esta modalidad de conflicto laboral, resulte acreditado de forma fehaciente que dicha acusación ha sido infundada.

Artículo 82. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- a) Por faltas leves, amonestación escrita y hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días o despido.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los otros órdenes de la jurisdicción, si la falta cometida pueda ser punible administrativa, civil o penalmente.

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

Artículo 83. Protocolo de resolución de discrepancias en el ámbito del procedimiento de inaplicación de condiciones laborales.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto normativo (Estatuto de los Trabajadores), a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que, además, afecten a las concretas materias expresamente previstas en la legislación en vigor y por las causas allí expuestas (actual artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que aluden los apartados que anteceden, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de los presupuestos de hecho o motivos específicamente dispuestos en la normativa en vigor reguladora de la presente materia.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria de participación, aplicación e interpretación del convenio colectivo.

En el caso de que el período de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo que, a la vista de toda la documentación que le sea remitida y que obre en poder de ambas partes con motivo de la celebración del período de consultas, dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse sobre dicha discrepancia, a contar desde que la misma le hubiese sido planteada por escrito.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a uno de los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET. A tal efecto las partes acuerdan someterse a un procedimiento de mediación ante el SIMA en los términos del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

ANEXO I

Tabla salarial 2016

Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. - Personal Tierra -

Categoría	Nivel	T. Anual	S. Base (x 14)	P. Product. (x 14)	P. Transp. (x 12)	H. Extra H. Festiva	H. Noctur.	J. Partida
TECGS	1	61.056,74	2.903,20	1.294,66	190,56	0,00	0,00	0,00
TECGM.	2	52.752,80	2.557,07	1.047,65	190,56	0,00	0,00	0,00
JEA1A.	3	48.081,55	2.470,15	800,90	190,56	0,00	0,00	0,00
JEA1B.	4	41.679,56	2.198,03	615,74	190,56	0,00	0,00	28,43
JEA1C	5	38.392,66	1.975,78	603,21	190,56	36,06	4,03	28,43
JEA2A.	6	36.317,15	1.864,60	566,14	190,56	33,99	3,82	28,43
JEA2B.	7	32.856,70	1.691,54	492,02	190,56	30,53	3,40	28,43
JEA3A.	8	31.010,99	1.594,40	457,33	190,56	28,69	3,12	26,54
JEA3B.	9	29.375,65	1.529,66	405,26	190,56	27,06	2,84	25,60
OFA1A	10	27.741,77	1.425,78	392,43	190,56	25,43	2,72	24,64
OFA1B	11	25.235,29	1.356,07	283,11	190,56	22,93	2,40	22,75
OFA2A	12	22.293,03	1.166,65	262,37	190,56	19,98	2,05	20,85
OFA2B	13	20.932,48	1.113,69	218,14	190,56	18,62	1,88	19,90
OFA3A	14	19.568,43	1.037,15	197,25	190,56	17,26	1,73	18,95
OFA3B	15	18.099,35	1.037,15	92,32	190,56	15,80	1,62	17,06
AUXAD	16	16.717,04	950,28	80,45	190,56	14,41	1,47	17,06
AYUDA	17	14.321,00	859,59	0,00	190,56	12,02	1,24	10,82

Nivel	Categoría
1	T.G.S.
2	T.G.M. / T.N.T.
3	Jefe Admvo. 1A.
4	Jefe Admvo. 1B.
5	Jefe Admvo. 1C.
6	Jefe Admvo. 2A.
7	Jefe Admvo. 2B.
8	Jefe Admvo. 3A / Jefe Mecánicos.
9	Jefe Admvo. 3B.
10	Of. Admvo. 1A / Capataz A / Jefe de Turno.
11	Of. Admvo. 1B / Supervisor de Pasaje.
12	Of. Admvo. 2A.
13	Of. Admvo. 2B.
14	Of. Admvo. 3A / Cond. Op. 1 / Mecánico / Capataz B.
15	Of. Admvo. 3B / Cond. Especialista / Oper. Especialista.
16	Aux. Admvo. / Cond. Op. 2.
17	Ayudante.

Tabla salarial 2015

Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. - Personal Tierra -

Categoría	Nivel	T. Anual	S. Base (x 14)	P. Product. (x 14)	«P. Transp. (x 12)	H. Extra H. Festiva	H. Noctur.	J. Partida
TECGS	1	60.095,22	2.857,48	1.274,27	187,56	0,00	0,00	0,00
TECGM.	2	51.922,04	2.516,80	1.031,15	187,56	0,00	0,00	0,00
JEA1A.	3	47.324,36	2.431,25	788,29	187,56	0,00	0,00	0,00
JEA1B.	4	41.023,19	2.163,41	606,04	187,56	0,00	0,00	27,98
JEA1C	5	37.788,05	1.944,67	593,71	187,56	35,50	3,96	27,98

Categoría	Nivel	T. Anual	S. Base (x 14)	P. Product. (x 14)	«P. Transp. (x 12)	H. Extra H. Festiva	H. Noctur.	J. Partida
JEA2A.	6	35.745,23	1.835,23	557,23	187,56	33,45	3,76	27,98
JEA2B.	7	32.339,27	1.664,90	484,27	187,56	30,05	3,35	27,98
JEA3A.	8	30.522,63	1.569,29	450,12	187,56	28,23	3,07	26,12
JEA3B.	9	28.913,04	1.505,57	398,87	187,56	26,63	2,79	25,19
OFA1A.	10	27.304,89	1.403,33	386,25	187,56	25,03	2,68	24,25
OFA1B.	11	24.837,89	1.334,71	278,65	187,56	22,56	2,36	22,39
OFA2A.	12	21.941,96	1.148,28	258,24	187,56	19,67	2,01	20,52
OFA2B.	13	20.602,84	1.096,15	214,71	187,56	18,32	1,85	19,59
OFA3A.	14	19.260,27	1.020,82	194,15	187,56	16,99	1,70	18,65
OFA3B.	15	17.814,32	1.020,82	90,87	187,56	15,55	1,59	16,79
AUXAD.	16	16.453,78	935,31	79,19	187,56	14,18	1,45	16,79
AYUDA.	17	14.095,47	846,05	0,00	187,56	11,83	1,22	10,65

Nivel	Categoría
1	T.G.S.
2	T.G.M. / T.N.T.
3	Jefe Admvo. 1A.
4	Jefe Admvo. 1B.
5	Jefe Admvo. 1C.
6	Jefe Admvo. 2A.
7	Jefe Admvo. 2B.
8	Jefe Admvo. 3A / Jefe Mecánicos.
9	Jefe Admvo. 3B.
10	Of. Admvo. 1A / Capataz A / Jefe de Turno.
11	Of. Admvo. 1B / Supervisor de Pasaje.
12	Of. Admvo. 2A.
13	Of. Admvo. 2B.
14	Of. Admvo. 3A / Cond. Op. 1 / Mecánico / Capataz B.
15	Of. Admvo. 3B / Cond. Especialista / Oper. Especialista.
16	Aux. Admvo./ Cond. Op. 2.
17	Ayudante.

ANEXO II**Año 2016***Grupo Profesional Primero*

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
1	0,00	-	1	Ayte. Admvo.
2	6,18	74,13	2	
3	18,54	222,52	3	
4	37,08	444,91	3	
5	55,62	667,43		

Grupo Profesional Segundo

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
1	0,00	-	3	Aux. Admvo / Mecánico.
2	16,57	198,85	3	Of. Admvo. 3 A / 3 B.
3	33,16	397,95	3	Operario Especialista.
4	49,73	596,80	3	Conductor Operario 1ª.
5	74,61	895,33		Cond.op.2ª/Capataz B.

Grupo Profesional Tercero

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
1	0,00	-	3	Of. Admvo. 1 A / 1 B.
2	23,74	284,88	3	Of. Admvo. 2 A / 2 B.
3	47,49	569,88	3	Capataz A.
4	83,10	997,26	4	Jefe de Turno.
5	130,58	1.567,01		Supervisor de Pasaje.

Año 2015*Grupo Profesional Primero*

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
1	0,00	-	1	Ayte. Admvo.
2	6,08	72,96	2	
3	18,25	219,01	3	
4	36,49	437,90	3	
5	54,74	656,92		

Grupo Profesional Segundo

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
1	0,00	-	3	Aux. Admvo / Mecánico.
2	16,31	195,72	3	Of. Admvo. 3 A / 3 B.
3	32,64	391,68	3	Operario Especialista.
4	48,95	587,40	3	Conductor Operario 1ª.
5	73,44	881,23		Cond.op.2ª/Capataz B.

Grupo Profesional Tercero

Nivel	Plus Mes	Plus Año	Años Nivel	Categorías
1	0,00	-	3	Of. Admvo. 1 A / 1 B.
2	23,37	280,39	3	Of. Admvo. 2 A / 2 B.
3	46,74	560,90	3	Capataz A.
4	81,80	981,55	4	Jefe de Turno.
5	128,53	1.542,33		Supervisor de Pasaje.

ANEXO III

Modelo de denuncia por conductas de acoso

SOLICITANTE

- | | |
|---|---|
| ☐ Persona afectada | ☐ Representante Legal de los Trabajadores: |
| ☐ Otras (especificar): | ☐ Por solicitud de la persona afectada |

DATOS DEL SOLICITANTE

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:

Teléfono de contacto:

TIPO DE CONDUCTA

- | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--|
| ☐ Acoso Moral | ☐ Acoso Sexual | ☐ Acoso por Razón de Sexo |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--|

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:

Teléfono de contacto:

Sexo: ☐ H ☐ M

E-mail de contacto:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- | | |
|---|-----------------------------|
| ☐ Sí (Especificar) | ☐ No |
|---|-----------------------------|

SOLICITUD

- ☐
- Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente a conductas de acoso

FECHA:

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA