III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

8371 *Resolución de 4 de mayo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de Société Air France.*

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la empresa Société Air France (código de Convenio n.º 9005972), que fue suscrito con fecha 29 de enero de 2009, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

Segundo.–Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de mayo de 2009.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

XI CONVENIO COLECTIVO DE AIR FRANCE (2006 - 2011)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la «Société Air France» y el personal incluido en su ámbito de aplicación territorial y personal.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación territorial.*

Estas normas serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos en todo el Estado español, así como en los que pueda crear en el futuro dentro de este ámbito.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación personal.*

El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre la «Société Air France» y el personal contratado en España que en esta Compañía preste sus servicios, incluídos los contratos de duración determinada («CDD»).

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

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor con efectos del día 1 de Enero de 2006 y tendrá una vigencia de seis años (hasta 31 de diciembre del año 2011), siendo prorrogable de año en año si en el plazo de tres meses, como mínimo, anteriores a la fecha de su expiración

cve: BOE-A-2009-8371

o de cualquiera de sus prórrogas, no ha sido denunciado formalmente por cualquiera de las partes. Una vez efectuada la denuncia, la negociación se iniciará dentro de los treinta días siguientes.

Una vez inscrito el presente Convenio en el Registro especial de Convenios Colectivos y efectuado el correspondiente depósito en el organismo pertinente del Ministerio de Trabajo y publicado de acuerdo a las disposiciones legalmente establecidas, se dará a conocer al personal de la empresa quedando exhibido de forma permanente un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo, para conocimiento de toda la plantilla de la empresa.

Artículo 5. *Comisión Mixta.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

A. Composición.–La Comisión Mixta está integrada paritariamente por tres miembros de la representación legal de los trabajadores que, preferentemente hayan formado parte de la comisión negociadora del Convenio, y por tres representantes de Air France, quienes, de entre ellos, elegirán un secretario.

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

B. Procedimiento.–Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación los representantes de los trabajadores o Air France.

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

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

C. Funciones.–Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, siempre que dichas consultas, individuales o colectivas, hayan sido presentadas a la Comisión Mixta a través de alguna de las partes. En este sentido, la Comisión Mixta coordinará la actuación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje del SIMA.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Desarrollar los trabajos previstos en cada una de las Comisiones específicas previstas en el Convenio.
6. Entender y analizar, con carácter previo y obligatorio, la evolución y las previsiones sobre empleo en la compañía, con especial atención a los contratos con becarios y ETT.

Artículo 6. *Bolsa de horas sindicales.*

Los representantes de los trabajadores disfrutarán del crédito de horas mensuales retribuidas regulado en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Se reconoce expresamente la posibilidad de acumulación entre representantes de los trabajadores que pertenezcan a la misma candidatura.

En caso de que se haga ejercicio de esta facultad de acumulación, los representantes de los trabajadores estarán obligados a reflejarlo en acta y, asimismo, a comunicar a la Dirección de la Compañía el acuerdo alcanzado en materia de acumulación de crédito. La acumulación se practicará, al menos, por meses completos. Esta comunicación deberá

cve: BOE-A-2009-8371

realizarse al menos con 15 días de antelación al momento en que quiera hacerse efectiva.

Artículo 7. *Derechos adquiridos.*

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma del presente convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8.

La organización del trabajo, la gestión directa, técnica y administrativa de la Compañía compete a la empresa, así como la autoridad que ejercerá a través de sus mandos.

Artículo 9.

La Compañía se compromete a informar a los representantes de los trabajadores de todas las modificaciones que afecten directamente al personal, y éstos, asimismo, se comprometen a colaborar con la empresa para el desarrollo y puesta en práctica de dichas medidas.

Artículo 10.

Las instrucciones del servicio serán comunicadas por conducto jerárquico, salvo motivo especial o razones de urgencia. Para las quejas o peticiones que formule el personal en relación con el servicio se tramitarán bien a través de su Jefe inmediato o del Comité de Empresa por escrito y serán contestadas lo antes posible y no más tarde de 5 días laborables desde su recepción.

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

CAPÍTULO III

Admisión de personal, período de prueba y formación profesional

Artículo 11.

A) La admisión de personal contratado en España por Air France se efectuará de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

B) El personal que durante la vigencia del presente Convenio cumpla dos años de trabajo ininterrumpido en la Compañía será integrado como personal fijo siempre que, a juicio de la dirección, haya superado satisfactoriamente las evaluaciones del período de referencia y no haya incurrido en falta laboral de ningún tipo.

Esta medida será de aplicación al personal procedente de ETT siempre y cuando la prestación de sus servicios durante el referido período haya resultado plenamente satisfactoria a juicio de la dirección de Air France.

Se excluirá en el cómputo de los dos años de trabajo ininterrumpido todos aquellos supuestos que estén contemplados por la ley (baja por maternidad, excedencia por maternidad, baja de larga duración por enfermedad o incapacidad temporal, etc.).

cve: BOE-A-2009-8371

Artículo 12.

Se considerará provisional la admisión de personal durante un período de prueba variable. Para todo el personal que pretenda ingresar en la Compañía, cualquiera que sea el puesto de trabajo, grupo o categoría profesional, dicho período de prueba no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Titulados superiores: Seis meses
Todas las otras categorías: Tres meses

Durante este período, tanto el empleado como la Compañía podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el empleado recibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada. El personal que, a juicio de la Compañía, supere el período de prueba, entrará a formar parte de la plantilla de la misma, siéndole abonado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período de prueba. La duración del contrato eventual que preceda inmediatamente a la entrada en la plantilla será tenida en cuenta a efectos de antigüedad.

Artículo 13.

La empresa se compromete a formar a su personal en las distintas funciones que le sean encomendadas, para lo cual impartirá los cursillos oportunos, teniendo lugar el primero durante los doce meses siguientes al ingreso en plantilla.

Anualmente el Comité será consultado antes de la aprobación del plan de formación.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 14. *Grupos profesionales.*

La plantilla general de la empresa estará clasificada en los grupos siguientes:

Grupo I: Personal de Soporte
Grupo II: Personal Comercial
Grupo III: Personal de la Escala, de Mantenimiento y de Carga

Artículo 15. *Categorías.*

El personal perteneciente a estos grupos se clasifica en las siguientes categorías, que indicamos a continuación:

La lista mencionada abajo recoge los puestos actuales a fecha de publicación de este Convenio. Nuevos puestos se publicarán con su categoría correspondiente mediante prospección.

cve: BOE-A-2009-8371

Categorías	Soporte	Comercial	Escala / Mantenimiento /Carga (C)
Auxiliar.	Nivel de entrada.	Nivel de entrada.	Nivel de entrada.
Oficial 2.	Agente de RR.HH. Agente contable. Asistente Dirección.	Agente de Ventas. Agente de Grupos.	Agente de Pasaje. Agente de Ventas. Agente de Soporte /. Administración. Agente de Operaciones (C). Agente de Servicio al Cliente (CSO) (C).
Oficial 1.	Agente de RR.HH. Agente contable. Asistente Dirección.	Ejecutivo de Ventas. Coordinador de Ventas. Agente de Ventas. Asistente Síntesis Cial. Agente de Grupos. Controlador Tarifario Local. Coordinador de Mktg.	Agente de Pasaje. Agente de Ventas. Agente de Soporte / Administración. Agente de Operaciones (C). Agente de Servicio al Cliente (CSO) (C). Ejecutivo de Ventas (C). Técnico de Mantenimiento.
Jefe 3.	Jefe Contable. Jefe de RR.HH. Resp. Tesorería. Responsable de Compras.	Ejecutivo de Ventas. Coordinador de Ventas. Coord. Ventas Directas. Analista del área comercial. Supervisor de Marketing/Comercial. Supervisor RM & Tarificación. Coordinador Relaciones Clientela. Jefe de Grupos. Supervisor de Ventas Ciudad (CTO). Resp. Grandes Cuentas. Resp. Cuentas e-agencias.	Líder Pasaje. Spvr Servicio al Cliente (C). Jefe de Operaciones (C). Ejecutivo de Ventas (C). Resp. Admvo & Financ. (C). Técnico de Mantenimiento. Resp. Grandes Cuentas (C).
5. Jefe 2.	Resp. Calidad. Resp.Comunicació.	Resp. de la coordinación con compañías asociadas. Jefe de Cuentas Nacionales y Síntesis Comercial. Jefe de RM, Tarificación & Marketing. Supervisor de Ventas.	Jefe de Turno. Jefe Pasaje. Jefe de Mantenimiento. Jefe de Oficina de ventas Aeropuerto (ATO). Jefe Soporte & Administración. Jefe de las Escalas de Provincias. Jefe de Ventas (C).
6. Jefe 1.	Director Financiero.	Director de Ventas.	Jefe de Escala.

Artículo 16. *Descripciones de puestos.*

Cada puesto, existente o de nueva creacion, será descrito con sus responsabilidades principales, asi como las competencias requeridas, y cada empleado tendrá una copia de su descripción de puesto.

Todas las descripciones de puestos serán visadas por el Comité y archivadas en un expediente permanente en el departamento de RR.HH. para referencia y consulta.

Artículo 17. *Polivalencia.*

Se entiende por polivalencia cuando se realicen trabajos interfunciones (diferentes departamentos al habitual del trabajador) o si se realizan trabajos correspondientes a una categoría superior, siempre y cuando el empleado tenga la calificación o, en su defecto, la capacidad exigida para el puesto a desempeñar.

Remuneración:

a) En caso de polivalencia en el mismo nivel de categoría, el salario se verá incrementado en 10 puntos durante el tiempo que se efectúe.

b) En caso de polivalencia en categoría superior, se le remunerará como sigue:

A partir de 15 días de polivalencia: se le abonará para el mes entero una prima de 10 puntos o el equivalente al mínimo de la categoría superior si la diferencia fuera mayor de 10 puntos.

cve: BOE-A-2009-8371

Si la polivalencia dura hasta seis meses en un periodo de un año: se le abonará una prima de 10 puntos o el equivalente al mínimo de la categoría superior si la diferencia fuera mayor de 10 puntos.

Si la polivalencia es mayor a 6 meses, se continuará aplicando la misma fórmula que en el apartado anterior, y solamente al término de ésta se incrementarán 5 puntos en el salario base o la mitad del aumento que haya venido percibiendo hasta ese momento.

CAPÍTULO V

Remuneración

Artículo 18. *Forma de pago.*

El personal de la Compañía recibirá sus haberes por sueldos mensuales, que serán abonados dos días laborables antes del último día del mes, según las bases y niveles profesionales establecidos en el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa y los conceptos señalados en este capítulo.

Los empleados aceptan que sus haberes les sean satisfechos mediante transferencias o talones bancarios, que podrán hacer efectivos durante el horario de trabajo y se les entregará una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

Artículo 19. *Anticipos sobre el sueldo.*

El personal de la Compañía podrá percibir en el transcurso del mes un anticipo a cuenta del sueldo devengado hasta el momento.

Artículo 20. *Salario.*

La remuneración del personal de la Compañía incluido en el ámbito de aplicación personal y territorial del Convenio de la empresa estará constituida por:

Salario base, establecido en la tabla salarial del Anexo I, fijada para cada uno de los siete niveles en un mínimo y un máximo de puntos.

Antigüedad (ver artículo 22).

Primas o gratificaciones, por distintos conceptos (ver artículos 23, 24).

Pagas extras (ver artículo 25).

Ayuda escolar y Regalos de Navidad (ver artículo 26).

Gastos de desplazamiento (ver artículo 27).

Incentivo (según dipuesto en el anexo III).

Artículo 21. *Salario base.*

El salario base estará comprendido entre el mínimo y el máximo de cada nivel de la tabla salarial que figura en el anexo I del presente Convenio. Dicha tabla viene establecida en puntos (según dispuesto en el anexo I). El valor del punto será revisado conforme se establece en el artículo 28. Los aumentos voluntarios del artículo 35 supondrán pasar de un tramo a otro de cada escala, con los límites que en tal artículo se establecen.

Artículo 22. *Antigüedad.*

El sistema de incrementos por antigüedad queda establecido:

Aquellos trabajadores cuyos salarios (entendiendo por tales los conceptos de salario base y antigüedad) estén en el tramo 1 (según dispuesto en el anexo 1) no experimentarán incrementos en su complemento personal de antigüedad en ningún caso, quedando consolidado el porcentaje que por este concepto tuvieran reconocido a la fecha de entrada en vigor del Convenio.

A partir del 31 de Diciembre de cada año, aquellos trabajadores cuyos salarios (entendiendo por tales los conceptos de salario base y antigüedad) se encuentren en el

cve: BOE-A-2009-8371

tramo 2 (según dispuesto en el anexo 1) experimentarán un incremento anual del complemento personal de antigüedad que tuvieren reconocido, equivalente al 0,75% del salario base.

A partir del 31 de diciembre de cada año, aquellos trabajadores cuyos salarios (entendiendo por tales los conceptos de salario base y antigüedad) se encuentren en el tramo 3 (según dispuesto en el Anexo 1) experimentarán un incremento anual del complemento personal de antigüedad que tuvieren reconocido, equivalente al 1% del salario base.

A partir del 31 de diciembre de cada año, aquellos trabajadores cuyos salarios (entendiendo por tales los conceptos de salario base y antigüedad) estén en el tramo 4 (según dispuesto en el anexo 1) experimentarán un incremento anual del complemento personal de antigüedad que tuvieren reconocido, equivalente al 1,5% del salario base.

Los tramos salariales señalados en los apartados anteriores se actualizarán anualmente de acuerdo con el IPC.

Artículo 23. *Primas fijas mensuales.*

a) Prima de Ejecutivo de Ventas.–Los empleados de la Compañía que ostenten la condición de Ejecutivos de Ventas percibirán una prima fija mensual, según dispuesto en el anexo II.

Esta prima se suprimirá el día en que las condiciones que han motivado su asignación sean anuladas por el cambio voluntario de servicio o función.

Además, el personal con funciones de visitador tendrá derecho al reembolso de los gastos en que incurra en el ejercicio profesional de sus funciones a favor de la Compañía cuando disponga de vehículo propio y lo utilice habitualmente para el ejercicio de dichas funciones. Únicamente se reembolsará el kilometraje que corresponda con los desplazamientos de naturaleza profesional, esto es, los realizados para cumplir estrictamente con tales funciones (según dispuesto en el anexo II).

b) Plus de transportes.–Todos los trabajadores tendrán derecho al abono mensual en 12 pagas de un plus de transporte de cuantía única, según lo dispuesto en el anexo II del presente Convenio. Esta cantidad ha sido fijada detrayendo el importe correspondiente a días de vacaciones y de compensación por reducción de jornada. Este plus de transporte se dejará de abonar durante las bajas continuadas por Incapacidad Temporal (IT) cuya duracíon sea superior a un mes.

Respecto del colectivo de aeropuerto y carga en horario administrativo y en turnos, dado que venían percibiendo una cantidad mayor por este concepto, se acuerda que la diferencia con el nuevo plus de transporte se integra en su salario base a partir del 1 de enero de 2008, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2006.

En el caso de que el personal de aeropuerto en horario administrativo y en turnos haga uso de sus vehículos propios para desplazarse al centro de trabajo, podrá solicitar el reembolso de los gastos de aparcamiento en el aeropuerto, previa presentación de los debidos justificantes.

Artículo 24. *Participación por comidas para el personal de aeropuerto.*

Se establecen para el personal de aeropuerto las siguientes normas para el régimen de comidas:

a) Desayuno: cuando el personal esté prestando servicios entre las seis y las ocho y media.

b) Cena: Cuando el personal esté prestando servicios entre las veinte y las veintiuna horas.

Las cuantías correspondientes se establecen en el anexo II.

cve: BOE-A-2009-8371

Artículo 25. *Pagas extraordinarias.*

El personal empleado en la Compañía percibirá, además de las doce mensualidades, las siguientes pagas extraordinarias anuales:

1. Una paga mensual en marzo.
2. Una paga mensual en julio.
3. Una paga mensual en diciembre.

El importe de cada una de estas tres pagas extraordinarias consistirá en una mensualidad normal de cada empleado proporcionalmente al tiempo trabajado durante:

Los seis primeros meses del año para la paga de julio.
El año inmediato anterior para la paga de marzo.
Los últimos seis meses del año para la paga de diciembre.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cese durante el mismo se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el número de días trabajados en la fecha de abono respectivo o en la fecha del cese.

El derecho a la parte correspondiente de las pagas extraordinarias no se extinguirá en los empleados que estuviesen dados de baja por enfermedad, accidente, vacaciones o licencia retribuida.

Las pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre se harán efectivas a mediados del mes correspondiente.

Artículo 26. *Ayuda escolar / Regalos de Navidad.*

Una vez al año, durante el mes de noviembre, se abonará una ayuda escolar a aquellos empleados que tengan hijos escolarizados hasta los 24 años.

Se aplicarán 3 niveles de ayuda, según las edades de los hijos:

Hasta 9 años.
De 10 a 18 años.
De 19 a 24 años.

Estos abonos serán pagados por empleado sin necesidad de presentar justificante hasta los 18 años, y a partir de los 19 años previa presentación de los justificantes de escolaridad, según lo dispuesto en el Anexo II.

Además, los empleados de la Compañía que tengan hijos hasta la edad de 13 años tendrán derecho a recibir vales en concepto de ayuda navideña, cuyo reparto se establece en el anexo II.

Artículo 27. *Gastos de desplazamiento.*

a) Cuando por orden de la Compañía el personal deba desplazarse a localidades distintas del lugar de su residencia tendrá derecho a percibir gastos de desplazamiento, cuyos importes se reflejan en el anexo II.

b) Desplazamientos en domingo o festivo: En el caso de un agente en desplazamiento por misión en domingo o festivo entero (se incluye salida o llegada en domingo o festivo por la mañana o por la tarde), aquél tendrá derecho a un descanso compensatorio de ocho horas, a disfrutar en la semana que sigue a la vuelta de misión. Para el personal de aeropuerto con horario a turnos, si la salida o la llegada de misión coïnciden con algunos de sus días de descanso, la recuperación se efectuará en las mismas condiciones.

c) Entre los regresos de misión indicada en la OD (Orden de Desplazamiento) y la entrada de turno, no podra haber menos tiempo de descanso del legalmente establecido.

N.B. Queda excluido de esta disposición el personal de aeropuerto (explotación y ventas) cuando preste sus servicios en domingo o festivos.

cve: BOE-A-2009-8371

Artículo 28. *Revisión salarial.*

Los salarios base que actualmente se perciben se verán incrementados anualmente, durante el período de vigencia pactado en el Convenio, según el procedimiento siguiente:

Un primer incremento del 25% del IPC provisional, desde el 1 de enero de cada uno de los años de la vigencia del Convenio.

Un segundo incremento del 25% del IPC provisional, desde el 1 de julio de cada uno de los años de la vigencia del Convenio.

Una vez conocido el IPC real publicado por el INE, se procederá a la regularización, hasta el 100% del citado IPC real, con efectos retroactivos al 1 de enero y 1 de julio anterior, respectivamente.

CAPÍTULO VI

Horas extraordinarias

Horas extraordinarias, nocturnas, domingos y festivos

Artículo 29.

Dado que la Compañía Air France presta servicio público de carácter permanente, si a pesar de las previsiones tomadas no existiera posibilidad de relevar a personal directamente relacionado con el tráfico, éste se obliga a prestar sus servicios en horas extraordinarias, en continuación a su jornada normal, hasta el máximo autorizado por la Ley.

Artículo 30.

El personal que por necesidades de servicio sea requerido para incorporarse al trabajo una vez cumplida su jornada laboral y haya abandonado su servicio, percibirá en concepto de trabajo intempestivo el 300% de la hora tipo por cada hora efectuada durante el tiempo de descanso de doce horas, entre el fin de trabajo de una jornada y el principio de la siguiente.

En todo caso, las horas intempestivas se justificarán por motivos excepcionales, y serán autorizadas antes de su realización por el Jefe de Escala, o en su defecto el Jefe de Turno (CEP).

Artículo 31.

Se consideran horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas por orden de la dirección que pasen del límite de la jornada programada. Las horas extras se contabilizarán, solamente a partir del horario de trabajo diario programado que corresponde a 37 horas 30 minutos semanales de tiempo de trabajo efectivo de media, o el equivalente al tiempo parcial que corresponda a cada empleado.

En ningún caso podrá el empleado, cualquiera que sea su categoría, autorizar sus propias horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán retribuidas para todas las categorías del personal, con el 150 por 100 de la hora tipo (150 por 100 sin compensación o 50 por 100 con compensación por días libres).

El importe de la hora tipo individual vendrá determinado por la relación entre el importe global de quince mensualidades y mil sescientas cincuenta horas (1650 horas).

Artículo 32.

Las horas de noche efectuadas entre las veintiuna y las siete horas serán retribuidas con una mejora del 40 por 100 de la hora tipo. Este aumento o mejora se acumulará con el 150 por 100 previsto en el artículo anterior, si las horas efectuadas de noche son extraordinarias.

cve: BOE-A-2009-8371

Las horas trabajadas en domingo por el personal tendrán un recargo del 50 por 100 de la hora tipo.

Las horas trabajadas en días festivos por el personal se remunerarán como horas extraordinarias y además tendrán un recargo del 50 por 100 de la hora tipo (total 200% de la hora tipo).

Artículo 33.

El personal que realice horas extraordinarias percibirá el importe de éstas con la liquidación del mes siguiente a aquel en que se efectuaron. No obstante, podrán compensarse por días libres durante la semana siguiente o excepcionalmente al mes siguiente, de acuerdo entre los empleados y la Compañía, resolviendo la Dirección de la empresa con arreglo a las necesidades del servicio lo concerniente a dicha compensación.

Artículo 34.

Cada hora extraordinaria podrá ser compensada con una hora ordinaria de descanso y abonada en la parte correspondiente al 50%.

Cada 7 horas supondrán un día de recuperación.

A fin de garantizar a los agentes la posibilidad de utilizar estas horas se permite, de mutuo acuerdo entre la Dirección y el personal, aumentar hasta cuatro las fracciones del período de vacaciones y a cada una de estas fracciones añadir una cuarta parte del número de horas extraordinarias a compensar, y ello sin perjuicio de recuperar en los términos que actualmente existen.

En caso de transcurrir un año sin haber podido disfrutar la compensación en tiempo de dichas horas, la Compañía se compromete a abonarlas con el 100%, siendo válido ello para todo el personal de la Compañía.

CAPÍTULO VII

Aumentos voluntarios, promociones y provisión de vacantes

Artículo 35.

En los años de vigencia del Convenio o de sus prórrogas, la Compañía, oído el Comité de Empresa, efectuará al final del año un cierto número de aumentos de sueldo basados en el mérito personal. El importe total de estos aumentos será, como mínimo, el 1 por 100 de la masa salarial.

A efectos de la distribución de la cantidad destinada ésta se dividirá por el número total de puntos obtenidos por todos los empleados afectados por el Convenio, según el sistema de evaluación de eficacia (cuyo modelo se adjunta en el Anexo IV). El valor punto así obtenido se multiplicará por los puntos que a cada empleado le hayan correspondido según tal evaluación. Durante este proceso la representación de los trabajadores tendrá una participación activa en la asignación y reparto del 10% de la cantidad correspondiente, además del 1 por 100 de la masa salarial.

A los efectos previstos en los párrafos anteriores se entenderá que la masa salarial comprende, única y exclusivamente, el salario base, la antigüedad y primas.

Se establecen los siguientes plazos para la ejecución de la Hoja de Apreciación:

Antes del 31 de Diciembre «MAD.DA» enviará una nota a todos los responsables de servicio con copia al Comité,con las hojas de Apreciación y los plazos a seguir.

Antes de 31 de Marzo las fichas de apreciación se tendrán que haber enviado a «MAD.DA», una vez realizadas las entrevistas con todo el personal.

La Dirección comunicará al Comité los resultados de la ejecución del sistema de Hojas de Apreciación antes del 15 de abril de cada año.

Aumentos automáticos: en todas las categorías, se percibirá de forma automática, un aumento salarial de 5 puntos cada 5 años cuando no se haya obtenido durante este tiempo

cve: BOE-A-2009-8371

ningún aumento por promoción (ver artículo 36) o por cambio de puesto en la misma categoría previa prospección (ver artículo 37).

Cuando se haya obtenido un aumento salarial motivado por promoción o cambio de puesto en la misma categoría previa prospección, los 5 años comenzarán a computarse a partir del momento en que se produjo el último aumento.

Artículo 36. *Promociones.*

La Compañía podrá efectuar ascensos de categoría de conformidad con los puestos previstos en el artículo 15.

Los ascensos de categoría que impliquen cambio de función requerirán un período de prueba de dos meses.

Al final del periodo de prueba, el agente será confirmado en su cargo si ha dado satisfacción en el mismo. En caso contrario, este periodo podrá ser prolongado excepcionalmente por otros dos meses. Si no se observa ningún progreso, el agente será nuevamente integrado en su puesto y categoría anteriores.

Cambio de puesto en diferente categoría: el empleado percibirá el mínimo de la nueva categoría o en su defecto 10 puntos mínimo.

Para el personal fijo en plantilla, al cumplirse un año efectivo en el nivel 2 se ascenderá automáticamente al nivel 3.

Para el personal con contrato eventual, al cumplirse un año efectivo en el nivel 2 verá aumentado automáticamente su salario con el mínimo establecido del nivel 3, sin aumento de la categoría correspondiente.

Al cumplirse dos años de estancia en el nivel 4, se ascenderá automáticamente al nivel 5 a los agentes siguientes:

Ejecutivo de Ventas, Coordinador de Ventas, siempre y cuando la empresa no considere oportuno hacerlo antes.

Artículo 37. *Provisión de vacantes.*

Todo el personal de la Compañía tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes que en la misma se produzcan, en puesto de igual o superior categoría, con sujeción a las normas que seguidamente se señalan:

La Dirección de la Compañía, con una antelación mínima de dos semanas, dará a conocer a todo el personal las vacantes que tengan que ser cubiertas, así como los puestos de nueva creación, entregando copia de la oportuna comunicación al Comité de Empresa y registrando su recibí.

La lista de candidatos será trasladada al Comité de Empresa para su conocimiento, y cualquier candidato podrá solicitar la presencia de un miembro del Comité en las entrevistas que se celebren para la cobertura de estos puestos.

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

Las vacantes que se produzcan se cubrirán teniendo en cuenta la aptitud del empleado para desempeñar el puesto vacante. En caso de igualdad se dará prioridad a la antigüedad en la Compañía.

Todas las peticiones, sin discriminación de cualquier índole, que se reciban en la forma establecida en la convocatoria, tendrán derecho a exámen, estableciéndose para tal efecto una Comisión compuesta por un 50 por 100 por la empresa, otro 25 por 100 por los Jefes de servicio de la sección correspondiente, y el otro 25 por 100 por el Comité de empresa, esto último siempre y cuando el candidato así lo haya solicitado.

Esta Comisión evaluará las pruebas realizadas. En ningún caso los aspirantes formarán parte de la citada Comisión.

Los ejercicios consistirán en una serie de exámenes relativos a conocimientos profesionales, generales y lingüísticos, teniendo estas pruebas el mismo coeficiente.

cve: BOE-A-2009-8371

La Dirección informará por escrito a cada uno de los presentados, del resultado de las entrevistas, para que éstos, si quieren, tengan acceso a una entrevista con la empresa para posibles explicaciones.

Cambio de puesto en la misma categoría, cuando se trata de ocupar un puesto que ha salido en prospección: el empleado percibirá un aumento de 8 puntos.

CAPÍTULO VIII

Artículo 38. *Jornada laboral.*

La duración de la jornada laboral es de 37,30 horas de promedio en cómputo anual de tiempo de trabajo efectivo, según se detalla a continuación:

Madrid/Barcelona Ciudad / Cargo (excepto personal a turnos) y Otros Centros en España

Período	Jornada en cómputo semanal: tiempo de trabajo efectivo	Horario de lunes a viernes
16 sep - 14 jun.	40 horas 50 minutos (incluídas 2h30 de recuperación de 14 días de descanso suplementario más 10 minutos por la jornada intensiva de verano).	Entrada: 08h00-10h00. Salida: 16h40-18h40. Pausa de comida 30 minutos, ampliables hasta 60 minutos, ajustándose la hora de salida al tiempo real empleado para comer.
15 jun - 15 sep.	37 horas 30 minutos (incluídas 2h30 de recuperación de 14 días de descanso suplementario).	*Opcional para el empleado: 1. Jornada continua: Entrada: 08h00-10h00 Salida: 15h30-17h30 2. Jornada partida: Entrada: 08h00-10h00. Salida: 16h00-18h00. Pausa de comida 30 minutos, ampliables hasta 60 minutos, ajustándose la hora de salida al tiempo real empleado para comer.

Con dicha distribución, y una vez incluidos en dicho cómputo anual los días de descanso adicionales y complementarios definidos en el siguiente apartado, se obtiene una media de 37,30 horas semanales de tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual.

La hora de entrada y la de salida se establecen, a elección del empleado sobre una banda horaria de dos horas, que no podrá superarse, de modo que el cumplimiento de la jornada diaria comenzará a computarse desde la hora efectiva de entrada, fijándose la hora de salida en relación a dicha hora de entrada, de modo que al final del día la jornada ordinaria de todos los trabajadores haya sido la misma.

Para las jornadas de más de seis horas de trabajo continuada, la ley establece un descanso de 15 minutos que, en ningún caso, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

cve: BOE-A-2009-8371

Empleados en Horario Administrativo en Aeropuertos

Período	Jornada en cómputo anual: tiempo de trabajo efectivo	Horario de lunes a viernes
Todo el año.	Jornada laboral de 40 horas semanales en cómputo anual (37h30 incluidas 2h30 de recuperación de los 14 días de descanso suplementario).	Entrada: 07h00-10h00. Salida: 15h15-18h15. Pausa para comer: Según los horarios establecidos, una sola pausa de duración de 30 minutos diarios para desayuno o comida o cena, de los cuales 15 minutos están fuera del cómputo de trabajo efectivo. Esta pausa a la cual tendrá derecho el empleado diariamente, es a disfrutar según necesidades del servicio.

Con dicha distribución, y una vez incluidos en dicho cómputo anual los días de descanso adicionales y complementarios definidos en el siguiente apartado, se obtiene una media de 37.30 horas semanales de tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual.

Personal de Cargo a Turnos (Agentes de Servicio al Cliente (CSO), Agentes Ventas, Agentes Operaciones)

Período	Jornada en cómputo semanal: tiempo de trabajo efectivo	Horario de lunes a viernes
Todo el año.	40 horas (incluidas 2h30 de recuperación de 14 días de descanso suplementario).	Horario a turnos con flexibilidad de entrada entre las 08h00 y las 10h00, jornada contínua de 15 jun a 15 sep opcional para el empleado, obligándose a cubrir el horario de atención al público (09h00 a 18h00). Pausa de comida 30 minutos, ampliables hasta 60 minutos, ajustándose la hora de salida al tiempo real empleado para comer.

Con dicha distribución, y una vez incluidos en dicho cómputo anual los días de descanso adicionales y complementarios definidos en el siguiente apartado, se obtiene una media de 37,30 horas semanales de tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual.

La hora de entrada y la de salida se establecen, a elección del empleado sobre unos turnos que cubrirán el horario de atención al público de 09h00 a 18h00, de modo que el cumplimiento de la jornada diaria comenzará a computarse desde la hora efectiva de entrada, fijándose la hora de salida en relación a dicha hora de entrada, de modo que al final del día la jornada ordinaria de todos los trabajadores haya sido la misma.

Establecidos los turnos, habrá siempre un mínimo de un 50% de la suma del personal a turnos de servicio en cada momento, cubriendo el horario de atención al público de 09h00 a 18h00.

Para las jornadas de más de seis horas de trabajo continuada, la ley establece un descanso de 15 minutos que, en ningún caso, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

cve: BOE-A-2009-8371

Madrid/Barcelona/Valencia/Málaga y Otros Centros en España - Escalas

Período	Jornada en cómputo anual: tiempo de trabajo efectivo	Horario de lunes a domingo
Servicio «KP».	37 horas, 30 minutos semanales.	Pausa para comer (todo el personal de escala):
Servicio «PS».	Jornada laboral de 40 horas semanales en cómputo anual (37h30 incluidas 2h30 de recuperación de los 14 días de descanso suplementario). Los servicios PS tendrán derecho a librar un fin de semana de cada dos.	Según los horarios establecidos, una sola pausa de duración de 30 minutos diarios para desayuno o comida o cena, de los cuales 15 minutos están fuera del cómputo de trabajo efectivo. Esta pausa a la cual tendrá derecho el empleado diariamente, es a disfrutar según necesidades del servicio.

Flexibilidad en horarios de entrada:

Para los empleados a tiempo completo: 2 horas de margen después del primer horario establecido en turno de mañana, y de 12h30 a 14h30 en turno de tarde.

Para los empleados a tiempo parcial: entre las 05h00 y las 10h30 en turno de mañana, y entre las 12h30 y las 18h00 en turno de tarde.

Los horarios del personal del aeropuerto que comiencen entre las 04h00 y las 05h00 de la mañana, no podrán finalizar antes de las 07h00 de la mañana.

Con dicha distribución, se obtiene una media de 37,30 horas semanales de tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual.

Se mantendrán las actuales condiciones de horarios laborales en cuanto a la no aplicación de las condiciones del artículo 39 del Convenio para el servicio «MAD.KP» y «BCN.KP», respetándose en todo caso la normativa legal vigente respecto del descanso mínimo en España.

Definición del tiempo de trabajo efectivo.–A todos los efectos y expresamente a los efectos de la aplicación del XIº Convenio Colectivo de Air France y del presente acuerdo, el tiempo de trabajo se identificará como tiempo de trabajo efectivo, y se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En ningún caso se considerará tiempo de trabajo efectivo ninguna de las pausas ni descansos incluso obligatorios que tengan lugar en cada jornada. En especial, la pausa para desayuno, comida o cena no será considerada tiempo de trabajo efectivo, excepto 15 minutos sobre los 30 minutos de la pausa para comer en las escalas.

Registro de la jornada laboral.–Con el fin de facilitar el tratamiento de nómina y el control de la jornada de trabajo efectivo está prevista la instalación en todos los servicios de Air France de un sistema electrónico de tarjeta, sistema de registro automático, que permita el cómputo de las horas de trabajo efectivo, fiable y no falsificable, una vez analizada su viabilidad desde un punto de vista técnico por parte de la Empresa.

Días de descanso a recuperar anualmente.–Se mantienen 14 días anuales de descanso en año natural (de enero a diciembre), complementarios y adicionales a los legalmente previstos y que se establecieron en el anterior Convenio Colectivo como compensación por el aumento de la jornada de trabajo, para el personal que preste sus servicios en horarios administrativos o en horarios de tipo 5/2.

Para el personal que preste sus servicios en horarios administrativos, 5 de estos días serán establecidos de común acuerdo entre la Dirección de la Compañía y el Comité de Empresa en función del calendario laboral de cada año, de los cuales uno corresponderá al Jueves Santo, en aquellas Comunidades en que tal día no sea festivo, o al Lunes de Pascua, en aquellas Comunidades en que tal día no sea festivo. En el supuesto caso que el empleado sea requerido para trabajar alguno de estos días fijados, se considerarán festivos a efectos de recuperación o compensación económica.

Para el disfrute de los 9 días restantes se deberá contar con el acuerdo del Jefe de Servicio, con la condición de que dichos días sean disfrutados como mínimo por el 20% de los efectivos de cada servicio, y podrán acumularse a razón de 5 días consecutivos como

cve: BOE-A-2009-8371

máximo. Estos días deberán ser concedidos obligatoriamente antes del 31 de marzo del año siguiente y en ningún caso podrán ser compensados económicamente.

El personal que preste sus servicios en régimen de turnos rotativos diferentes al 5/2 no disfrutará de los días de descanso a que se refiere el presente apartado. Si en el futuro todo o parte de este personal pasara a prestar sus servicios en horarios administrativos o en horarios de tipo 5/2, incrementaría su jornada diaria en 30 minutos y tendría derecho al disfrute de los 14 días de descanso en los términos antes establecidos.

Artículo 39. *Días de descanso, plus de domingo, horarios tipo en escalas.*

Días de descanso.–Todo el personal disfrutará de dos días semanales de descanso consecutivo. Éstos coincidirán con el sábado y el domingo para el personal que preste su servicio en la ciudad, en los departamentos administrativos en aeropuerto y en carga.

Dado el carácter de servicio público de las comunicaciones aéreas, el personal con horario de tipo 5/2 que, por razones imperativas del mismo, trabaje en domingo deberá librar un domingo de cada dos. Sin embargo la Compañía, en casos excepcionales, se reserva el derecho a solicitar de dichos empleados el trabajar dos domingos de cada tres.

Los días festivos que coincidan en sábado serán permutados por días laborables de lunes a viernes, que serán librados de acuerdo con el Jefe de servicio, atendiendo las necesidades de la Compañía.

El personal sometido a horario por turnos rotativos, excluidos de descanso dominical y cuyo descanso semanal coincida con un día festivo, podrá recuperarlo en los quince días siguientes, de acuerdo con su Jefe de Servicio.

Los horarios se someterán al visto bueno del comité de Empresa y habrá un período de descanso de doce horas como mínimo entre dos jornadas consecutivas de trabajo.

Plus de domingo.–El personal de aeropuertos que preste servicio en domingo percibirá un complemento adicional por jornada (según dispuesto en el anexo II).

Este complemento se abonará a todos por igual independientemente de la jornada laboral que se efectue (tiempo completo, tiempo parcial, o reducción de jornada).

Turnos en escalas.–Los horarios en la escala de Barcelona (servicio «KP») son de tipo 7/4 - 7/3 (4 mañanas, 3 tardes, 4 libres, 3 mañanas, 4 tardes, 3 libres).

Los horarios de la escala de Madrid (servicio «KP») son de tipo 6/3 (3 mañanas-3 tardes-3 libres).

Teniendo en cuenta que en dichos servicios «KP», el turno se realizará en horario continuado sin interrupciones, salvo una sola pausa de 30 minutos (ver cuadro anterior artículo 39 relativo a los horarios en Escalas).

Se confirmarán los horarios de cada persona con un mínimo de 1 mes de antelación, respetándose los ciclos de trabajo establecidos.

Artículo 40.

A) Respecto al horario del personal encargado de la facturación de pasajeros, el mismo podrá ser modificado en dos horas por turno, con un preaviso de cuatro días. Estas dos horas serán aumentadas en un 50% sobre la hora base.

B) Los horarios del personal de los aeropuertos, a parte de los horarios de IATA ya existentes, podrán ser modificados dos veces por año, únicamente en caso de cambio de programa.

En caso de acompañamiento de Eductours que no sean de Larga distancia, las horas correspondientes a sábados, domingos y festivos serán compensadas en su 100%, abonándose el 50% restante.

Estas medidas se aplicarán de igual forma para el resto de las manifestaciones.

C) Para los agentes en turno 5/2, la semana administrativa sustituye enteramente la del agente que está de vacaciones a cambio de un día de compensación. En el caso de que ello suponga trabajar tres fines de semana consecutivos, los días de compensación serán dos.

cve: BOE-A-2009-8371

CAPÍTULO IX

Vacaciones, permisos, licencias sin sueldo, excedencias, servicio militar y ausencias sin sueldo

Artículo 41. *Vacaciones y festivos.*

Todo el personal empleado en la Compañía tendrá derecho a una vacación anual retribuida que se establece en la siguiente forma, debiéndose tener en cuenta las posibilidades del servicio:

Todo el personal gozará de 22 días laborables y 1 día más de vacaciones por cada año de servicio, con un límite de 25 días. A partir de éstos 25 días se podrán obtener hasta 28 días de vacaciones a razón de 1 día más por cada 3 años de servicio, según la progresión siguiente:

Año 0: 22.
Año 1: 23.
Año 2: 24.
Año 3: 25.
Año 4: 25.
Año 5: 25.
Año 6: 26.
Año 7: 26.
Año 8: 26.
Año 9: 27.
Año 10: 27.
Año 11: 27.
Año 12: 28.

a) Estos días serán descontados:

En horario administrativo: A excepción de los sábados, domingos y festivos.

En horarios a turnos: A excepción de los días de descanso determinados por los turnos y los días festivos.

b) Las vacaciones no son acumulables y deberán ser disfrutadas en el año correspondiente o hasta el 31 de marzo del año siguiente, o hasta Semana Santa si cae más tarde, y sin que quepa su compensación en metálico (aplicación 2008/9).

c) Las vacaciones se tomarán de una manera ininterrumpida o se fraccionarán en hasta cuatro periodos a elección del empleado, siempre que una de las fracciones tenga una duración mínima de 10 días laborables.

d) El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente, según el número de quincenas o meses trabajados.

e) Anualmente y durante el mes de febrero, el personal comunicará a su Jefe de Servicio, y según su conveniencia personal, las fechas elegidas para el disfrute de sus vacaciones anuales. Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la dirección establecerá antes del 1 de abril los turnos necesarios de acuerdo con el siguiente sistema:

Tendrán preferencia para la elección de las fechas correspondientes los empleados de acuerdo con el sistema de puntos que figura en el anexo V.

En el caso de fraccionamiento previsto en el apartado c) de este artículo, la prioridad para elegir las fechas de vacaciones sólo tendrá aplicación para el período de mayor duración, fijándose para los restantes días de mutuo acuerdo con la Dirección de la empresa y de modo que no resulte perjuicio para otros empleados.

f) Lo dispuesto en la letra e) anterior se entiende sin perjuicio de cualquier otro sistema que pueda ser aplicado de común acuerdo entre la Compañía y los empleados.

g) El personal que disfrute sus vacaciones durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero (excepto del 22 de diciembre al 7 de enero), febrero, marzo, abril (excepto Semana Santa), se beneficiará de una bonificación de un día más de vacaciones por cada

cve: BOE-A-2009-8371

cinco disfrutados, hasta un máximo de tres días suplementarios. Esta bonificación deberá disfrutarse junto con el período de vacaciones elegido.

h) El período de vacaciones podrá ser disfrutado simultáneamente como mínimo por el 20 por 100 del efectivo de cada servicio.

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

j) Los días 24 y 31 de diciembre se consideran festivos a todos los efectos para todo el personal de la Compañía.

Artículo 42. *Permisos.*

a) La Compañía concederá licencia retribuida a los empleados que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala, y previo aviso y justificación:

1. Dos días laborales en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el tercer grado de consaguinidad o afinidad.

En el caso de que el enfermo o difunto residiera o falleciera fuera de la provincia de residencia del empleado, esta licencia se ampliará en dos días por traslado.

2. Tres días por alumbramiento o adopción de hijo del cónyugue.

Además de este permiso, el trabajador tendrá derecho a solicitar la baja por paternidad dispuesta en la Ley de Igualdad. Durante esta baja por paternidad no retribuida por la empresa (hasta 13 días de forma ininterrumpida), el contrato de trabajo quedará en suspenso y el trabajador percibirá la prestación de la Seguridad Social correspondiente.

3. Quince días naturales laborables ininterrumpidos por contraer matrimonio.

4. Un día laborable con ocasión de boda de hijos, hermanos y padres de cualquiera de las partes de la pareja, pudiendo ampliarse hasta dos si la misma fuera en lugar distinto a la provincia del domicilio habitual del empleado.

5. Un día por cambio de su domicilio.

b) En todos los casos de solicitud de licencia retribuida, el empleado deberá poner el hecho en conocimiento de su jefe inmediato con la mayor antelación posible, reservándose la Compañía el derecho a exigir los documentos o certificados acreditativos de la causa que determinó la concesión de la licencia.

Artículo 43. *Licencias sin sueldo*

a) La Compañía podrá conceder al personal en plantilla que lleve un tiempo mínimo de un año ininterrumpido al servicio de la misma licencias sin sueldo, siempre que medien causas justificadas a juicio de la Dirección de la empresa, quien resolverá sobre estas cuestiones.

La concesión de la licencia sin sueldo estará sujeta a la necesidad del servicio y no podrá unirse al disfrute del período normal de vacaciones.

b) La retención de sueldo será de 1/30 del salario mensual por cada día comprendido entre el primer día de ausencia hasta el primer día de vuelta al trabajo, más el 25 por 100 de la cantidad resultante en concepto de la parte proporcional de las tres pagas extraordinarias.

Artículo 44. *Excedencias.*

a) El personal de plantilla de la Compañía que lleve un tiempo mínimo ininterrumpido de un año al servicio de la misma podrá pasar a la situación de excedencia, sin derecho a retribución alguna, en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La petición deberá formularse necesariamente por escrito y podrá ser solicitada por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. La Compañía resolverá a su

cve: BOE-A-2009-8371

discreción las peticiones, atendiendo a la necesidad del servicio y circunstancias justificadas en cada caso, según disponga la Ley.

b) La petición de excedencia se resolverá dentro de los dos meses siguientes a la petición.

A su presentación, y de forma favorable si los motivos están debidamente justificados, haciéndose constar el tiempo de duración de la misma, la fecha de su comienzo y terminación.

El empleado podrá solicitar el reingreso dentro del período de excedencia y tendrá derecho, desde el momento en que lo solicite, a ocupar la primera vacante en la categoría inferior a la suya, y podrá optar entre ocuparla con el sueldo a ella correspondiente o esperar a que se produzca una vacante en la de su categoría.

El tiempo que dure la excedencia no se computará para ningún efecto laboral. Si la excedencia fuera forzosa para la ocupación de cargo público, operará, sin embargo, a los solos efectos de la antigüedad. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente a la terminación del cargo público que ostentaba.

En caso de excedencia voluntaria, si el empleado no solicitase el reingreso en la Compañía antes de la terminación de la duración señalada, perderá el derecho a su puesto en la empresa.

Artículo 45. *Servicio militar.*

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en el servicio militar o realizando la prestación social sustitutoria, la Compañía le reservará la plaza que venía desempeñando hasta dos meses después de la terminación del servicio o prestación.

El tiempo que permanezca el trabajador realizando el servicio militar o la prestación social sustitutoria se computará a efectos de antigüedad y aumentos periódicos por tiempo de servicio. El personal tendrá derecho a percibir el 50 por 100 de su salario y el 100 por 100 si el trabajador realiza la mitad de su jornada laboral, además de las gratificaciones extraordinarias legalmente establecidas.

En caso de ser cabeza de familia, además de dichas gratificaciones, percibirá aquellos conceptos que con cargo a la Seguridad Social le correspondan.

Este artículo queda sin efecto puesto que el servicio militar o prestación social sustitutoria no están en vigor en el ámbito nacional español a fecha de la firma del presente Convenio colectivo. Sin embargo, este contenido tomará efecto nuevamentente en caso de que eventualmente se reestableciera el servicio militar o prestación social sustitutoria en España.

Artículo 46. *Ausencias sin sueldo.*

a) En caso de ausencia del trabajador por causas ajenas a su voluntad, el empleado pasará a la situación de licencia sin sueldo hasta que se aclare el motivo de su ausencia.

b) En caso de huelga y respetándose el preaviso que deba llevar la iniciación de la misma, los salarios tendrán las retenciones previstas por la ley.

CAPÍTULO X

Traslados

Artículo 47. *Definición de traslado.*

Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo que implique un cambio de residencia y provincia del empleado.

cve: BOE-A-2009-8371

Artículo 48. *Ayuda al traslado (1).*

Cuando un puesto de trabajo quede vacante dentro de la Delegación Regional de España se comunicará a todo el personal por medio de una nota de prospección.

Si el puesto está ubicado en una provincia distinta a la del puesto ocupado anteriormente por el candidato elegido, e implica un cambio de residencia, las siguientes disposiciones serán aplicadas:

a) Pago de una indemnización por cambio de residencia de:

Ochenta indemnizaciones «comida desplazamiento» para el empleado con familiares a su cargo (más 10 por 100 por persona a su cargo a partir de la segunda).

Cuarenta indemnizaciones «comida desplazamiento» para un empleado soltero (con familiares a su cargo, como para los casados).

b) Pago por parte de la Compañía de los gastos de traslado (en las mejores condiciones económicas posibles).

c) Pago del alquiler durante los tres primeros meses de su instalación.

d) Pago durante cuatro años de un 40 por 100 del alquiler (gastos excluidos), bajo presentación del contrato de alquiler, reduciéndose a dos años si el personal afectado ha solicitado el traslado de forma voluntaria.

e) Posibilidad de un anticipo de salario de hasta tres mensualidades. La devolución de dicho anticipo se efectuará durante los 12 meses siguientes a contar una vez transcurridos 30 días desde su concesión.

f) Cuatro días libres por viajes.

Artículo 49. *Ayuda al traslado (2).*

Cuando el traslado se produzca de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador las condiciones de aplicación al mismo se regirán por el acuerdo alcanzado entre las partes.

Artículo 50. *Subcontratación y/o subrogación.*

a) En el caso de supresión de un puesto de trabajo, por cualquier motivo, y de acuerdo con la decisión tomada por la Dirección General en Francia o por la Dirección Regional de España, la Compañía tratará por todos los medios de proporcionar otro puesto al empleado. Si este nuevo puesto llevara consigo un traslado con cambio de residencia, las condiciones del artículo 49 le serían aplicadas. En caso de rechazo por parte del empleado y ante la imposibilidad de encontrar otra solución en el mismo lugar de residencia (supresión de una representación local, por ejemplo), el empleado sería despedido de acuerdo con las disposiciones legales dispuestas en este convenio (ver anexo VII).

b) En el único caso de subcontratación y/o subrogación para el futuro de cualquier servicio de Air France en España, la Compañía se compromete a encontrar soluciones con el Comité de Empresa, para recolocar en otros servicios de Air France en la misma ciudad a los empleados fijos de los servicios de Air France en Madrid y Barcelona que estuviesen afectados por dicha subcontratación y/o subrogación.

En el caso de que la subcontratación y/o subrogación se produjera en otras ciudades que no sean Madrid ni Barcelona, si no es posible la recolocación de los trabajadores afectados en la misma ciudad, todo el personal fijo en plantilla al 1 de enero de 2006, recibirá una indemnización por despido de 70 días de salario por año trabajado con el tope que a continuación se detalla. La indemnización no podrá en ningún caso ser superior a la cuantía que resulte de calcular el salario neto que hubiera recibido el trabajador entre la fecha del despido y su jubilación a la edad de 65 años, más las cotizaciones por Convenio especial a cargo del trabajador, menos las prestaciones públicas a recibir de la Seguridad Social durante el mismo periodo.»

cve: BOE-A-2009-8371

CAPÍTULO XI

Recompensas, faltas y sanciones

Artículo 51. *Recompensas.*

Corresponde a la Dirección de la Compañía la concesión a sus empleados de recompensas en forma de gratificaciones, viajes, etc., por servicios o por recibir de ellos iniciativas que supongan un espíritu de innovación o mejora de los servicios de la Compañía.

Aquellos trabajadores que cumplan 20 años de servicio efectivo en la Compañía tendrán derecho a la atribución de un billete «R1/00« para el empleado y un acompañante (tasas incluídas).

A partir de ese momento (20 años de antigüedad en la Compañía), el trabajador percibirá igualmente un billete «R1/00» para él mismo y un acompañante (tasas incluídas) por cada 10 años más de servicio efectivo en la Compañía.

Para aquellos trabajadores que no se hayan beneficiado de lo que dispone el artículo 52 del Xº Convenio Colectivo, tendrán derecho a la atribución de un billete «R2/00» familiar, sin tasas, siempre y cuando hayan cumplido los 20 y 30 años de servicio en la Compañía durante la vigencia del mencionado X Convenio Colectivo.

Aquellos empleados que cumplan 25 y 40 años de servicio efectivo en la Compañía y formen parte de la plantilla al 1º de enero del 2009 o posterior tendrán derecho a una prima de un mes de sueldo base más antigüedad o dos meses de sueldo base más antigüedad, respectivamente. Los importes correspondientes a esta aplicación se empezarán a abonar a partir del 1 de enero de 2010 por motivos presupuestarios.

Artículo 52. *Faltas y sanciones.*

El presente Convenio, en cuanto a las faltas y su calificación, se remite a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el capítulo IV del Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos, aprobado por Resolución de 13 de mayo de 1997 («BOE» de 9 de junio). Anexo VI.

CAPÍTULO XII

Facilidades de transporte

Artículo 53.

Para las facilidades de transporte del personal de la Compañía será de aplicación lo establecido en el Reglamento vigente para el personal de Francia.

La Dirección de Personal y los Comités de Empresa tendrán a disposición de los empleados una copia de dicho Reglamento.

CAPÍTULO XIII

Enfermedad

Artículo 54.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad no profesional, la Compañía garantizará a sus empleados el complemento entre lo abonado por el seguro obligatorio de enfermedad y la totalidad de sus ingresos durante los plazos siguientes:

a) Durante tres meses, para el personal de plantilla con más de un año y menos de tres de servicios en la empresa.

cve: BOE-A-2009-8371

b) Durante seis meses, para el personal de plantilla con más de tres años de servicio en la empresa. Una vez disfrutado este complemento por una baja ocasionada a partir de la fecha de la firma de este Convenio, no se causará derecho a un nuevo período de complemento si el alta médica no dura al menos seis meses salvo que se trate de enfermedades distintas.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Compañía garantizará a sus empleados el complemento entre lo abonado por la Mutua Patronal y la totalidad de sus ingresos mensuales durante el período de dieciocho meses. La Compañía se reserva el derecho a examinar cada caso en particular y podrá ampliar estos casos según circunstancias que concurran en los mismos, particularmente cuando se trate de enfermedad de larga duración considerada como tal por el médico de la Seguridad Social y de la empresa. Este plazo se extenderá hasta el máximo de dos años.

Se efectuarán las modificaciones oportunas en caso de nuevas disposiciones oficiales sobre esta materia.

La empresa se reserva el derecho a suprimir automáticamente el abono del complemento regulado en el presente artículo si constata que el trabajador desempeña actividades que sean susceptibles de perjudicar o retrasar su recuperación.

CAPÍTULO XIV

Garantías contra riesgos de terrorismo o guerra

Artículo 55.

La Compañía se sustituye como asegurador de sus empleados en caso de fallecimiento o invalidez por actos de terrorismo o guerra, conforme a lo establecido en el Reglamento de Régimen del personal Air France (la Dirección se compromete a informar al colectivo de las cláusulas).

CAPÍTULO XV

Vestuario y material de la Compañía

Artículo 56.

La Compañía fijará aquellos de sus empleados que deberán utilizar uniforme costeado por la empresa, así como el número de prendas y calidad de las mismas que se consideren obligatorias y sus características.

La empresa abonará el importe de la limpieza del uniforme, bajo presentación de factura, cuatro veces al año.

Estos empleados tienen obligación de llevarlo en acto de servicio y siempre que estén en contacto con el público, debiendo conservarlo en perfecto estado de limpieza y arreglo.

Cuando un empleado por cualquier motivo cese en la Compañía o cambie de destino en el que no tenga obligación de usar uniforme deberá restituirlo a la Compañía.

Artículo 57.

El personal responde ante la Compañía del material y objetos que haya recibido para el servicio y responderá igualmente si existiese mal uso del equipo.

cve: BOE-A-2009-8371

CAPÍTULO XVI

Jubilación

Artículo 58. *Plan de pensiones complementario.*

Las partes intervinientes en el presente Convenio Colectivo se comprometen a asegurar a los empleados fijos en plantilla una pensión de vejez complementaria del régimen general de la Seguridad Social, a través del Montepío de Loreto o Compañías de seguros que ofrezcan las mejores condiciones. Dicho seguro complementario será financiado, en principio, por mitad entre la empresa y el personal de la misma.

Aquellos empleados que entren a formar parte de la Compañía pasarán a beneficiarse del plan de pensiones complementario a partir de la fecha de su integración como personal fijo.

Artículo 59. *Jubilación forzosa.*

1. La jubilación será obligatoria (salvo pacto al respecto entre la empresa y el trabajador) al cumplir el trabajador la edad de 65 años y siempre que se cumplan los requisitos establecidos legalmente por la normativa que permite la aplicación de este tipo de cláusulas convencionales. Esta jubilación llevará aparejada la adopción de alguna de las siguientes medidas: la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, o el sostenimiento del empleo.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 60.

Para las facilidades de transporte para empleados jubilados (ver artículo 53).

Cobertura médica

Artículo 61.

Air France suscribirá a partir del 1º de enero del 2010 una póliza de asistencia sanitaria de la que pueden ser Asegurados, como beneficiarios, los empleados y las personas que estos designen en el cuestionario de solicitud del seguro. Durante la vigencia de los contratos y de la póliza, Air France cubrirá, mensualmente, el 50% de la actual prima neta mensual del trabajador como Asegurado. Este 50% será abonado en su nómina, de la que posterioremente se descontará la totalidad de su prima más el 100% de las primas de los demás Asegurados designados por él en el cuestionario de solicitud del seguro y aceptados por la póliza. Air France, de mutuo acuerdo con el Comité, como Tomador del Seguro, se reserva el derecho de cambiar de Aseguradora.

CAPÍTULO XVII

Disposición adicional primera.

Si durante el período de vigencia del presente Convenio fuese aprobado un Convenio general para el grupo de Compañías aéreas extranjeras en territorio nacional y el personal contratado en España, el personal de Air France podrá renunciar al Convenio de Air France, y acogerse al Convenio de interCompañías.

cve: BOE-A-2009-8371

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan su adhesión al Acuerdo interconfederal de solución extrajudicial de conflictos, en los términos previstos en el artículo 3 del mismo.

cve: BOE-A-2009-8371

ANEXO I

Tablas Salariales

TABLA SALARIAL al 1º de ENERO de 2008

ANEXO I al XXIV C.C. de Air France

Entrada en vigor: 1º Ene. 2008

Valor punto € **8,10203**

Resto IPC 05	**+ 2,730% en 1 ENE 06**	Valor punto DIC.05 7,883 x 102,730 = 8,10203
IPC 2006	**~~+ 0,500%~~ en 1 ENE 06**	(2006 IPC previsto 3,0% /valor punto de 2006 = IGUAL)
IPC 2007	**~~+ 0,500%~~ en 1 ENE 07**	(2007 IPC previsto 3,0% /valor punto de 2007 = IGUAL)

NIVEL Categoría	1 ORDE	2 AUXE	3 OFIC. 2 A	4 OFIC.1 A	5 JEFE 3 M	6 JEFE 2 M	7 JEFE 1 C
Euros	**850,71**	**1 109,98**	**1 239,61**	**1 417,86**	**1 482,67**	**1 701,43**	**1 944,49**
Mínimo...	**105**	**137**	**153**	**175**	**183**	**210**	**240**
Puntos x 8,10203	105 ↓ 297	137 ↓ 385	153 ↓ 430	175 ↓ 491	183 ↓ 514	210 ↓ 589	240 ↓
Máximo...	**297**	**385**	**430**	**491**	**514**	**589**	

Tramos salariales para cálculo incremento Antigüedad - Artº 22 C.C./Anexo VII

		desde	hasta	% aumento
Sal. Base + antigüedad al 31.12.07	Tramo 1:	4 años en adelante		**0,00%**
	Tramo 2:	3 años	4 años	**0,75%**
	Tramo 3	25.062,22	3 años	**1,00%**
	Tramo 4	0	25.062,21	**1,50%**

5% + resto IPC 2007

Kilómetro servicio **0,350 €**

PRIMAS

Resto IPC 05	+2,730%
a.c. 01.01.06	+2,500%
a.c. 01.01.07	+2,500%

Visitador		**101,96 €**	
	ó	**152,09 €**	Con organización y PC en domicilio.
Ayuda escolar (pago en NOV)		**150,00 €**	hasta 9 años
		200,00 €	10 a 18 años
		280,00 €	19 a 24 años
Transporte		**70,00 €**	Zap MAYO
Aeropuertos			
Participación comidas		**2,00 €**	Desayuno
		10,00 €	Cena
		4,00 €	Colación
Plus de Domingo		**24,00 €**	

cve: BOE-A-2009-8371

ANEXO II

Prima de transporte:

Se acuerda una prima de transporte uniforme para todo el personal de 70€.
Esta prima se revalorizará anualmente en enero en función del IPC.

Participación por comidas para el personal de aeropuerto:

Desayuno (entre 06h00 y 08h30): 2€.
Cena (entre 20h00 y 24h00): 10€.
Estas cantidades se revalorizarán anualmente en enero en función del IPC.

Prima de Ejecutivo de Ventas:

101,96 € brutos (por 15 meses), o
152,09 € brutos (por 15 meses) para aquellos que tengan organización de su trabajo y PC a domicilio.
Estas cantidades se revalorizarán anualmente en enero en función del IPC.

Kilometraje:

Reembolso del kilometraje recorrido, por motivos profesionales exclusivamente, a razón de 0.35€ por kilómetro o reembolso de los gastos de transporte público (bono metro/bus) previa presentación de justificantes.
Esta cantidad se revalorizará anualmente en enero en función del IPC.

Regalos de Navidad:

Los empleados de la Compañía que tengan hijos hasta la edad de 13 años tendrán derecho a recibir vales en concepto de ayuda navideña, cuyo reparto se establece de la siguiente manera:

Entre 0 y 5 años: 80 € anuales.
Entre 6 y 10 años: 100 € anuales.
Entre 11 y 13 años: 120 € anuales.

Estas cantidades se revalorizarán anualmente en enero en función del IPC.

Gastos de desplazamiento:

Los gastos de desplazamiento detallados en el artículo 28 se descomponen de la siguiente forma, de acuerdo con la referencia al sistema Hermes II:

Alojamiento: Reembolso de la factura del hotel concertado con la Compañía.
Comidas (referencia al 1 de junio de 2007): España 26,24 €, Francia 16,10 €.
Estas cantidades se revalorizan desde la sede.
Ayuda escolar:

150.00 € por hijo hasta los nueve años.
200.00 € por hijo de edad comprendida entre los diez y los dieciocho años.
280.00 € por hijo de edad comprendida entre los diecinueve y los veinticuatro años.

Estas cantidades se revalorizarán anualmente en enero en función del IPC.

Plus de domingo:

Para los servicios «KP» y «PS»: 24 €.
Esta prima se revalorizará anualmente en enero en función del IPC.

cve: BOE-A-2009-8371

ANEXO III

Incentivo

Se mantiene un incentivo en concepto de participación en resultados del mercado español (para España), cuyas cuantías y condiciones de devengo son las siguientes:

Sobre la revisión de diciembre de la cifra de ventas del año presupuestario y en el caso de ser superada ésta en los siguientes baremos:

Revisión de diciembre más 1 €: 228.67 €.
Revisión de diciembre más entre el 0,1% y el 0,5%: 381.12 €.
Revisión de diciembre más 0,51%: 457.35 €.

En ningún caso dichas cifras serán acumulativas ni se consolidarán como salario.

El abono de dichas cantidades se hará efectivo, en caso de que se cumplan los objetivos anteriormente señalados, mediante cheques de compra canjeables en establecimientos comerciales. En ningún caso dichas cantidades se percibirán en dinero de curso legal.

Este artículo sólo tendrá efecto en caso de que no existiese prima de beneficios global de la Compañía, o si por cualquier circunstancia el personal de España fuera excluido del pago de esta particpación a los beneficios de la Compañía.

cve: BOE-A-2009-8371

ANEXO IV

Modelo ficha de evaluación

FICHA ANUAL DE EVALUACION

Fecha de la entrevista:

Apellido : **Nombre :**

Departamento: Puesto:

Nivel: Antigüedad en el puesto:

Fecha entrada AF:

Responsable jerárquico 1er grado

Apellido: Nombre:

Departamento:

Responsable jerárquico 2º grado

Apellido: Nombre:

Departamento:

Objetivos :

CRITERIOS / NIVEL DE EVALUACION	INSUF	SATISFACTORIO	MUY SATISFACTORIO	EXCELENTE
COMPROMISO PERSONAL Motivación Dedicación Cultura de empresa	Muestra poco o ningún interés por su trabajo actual y objetivos generales de la empresa. ❑	Es consciente de su trabajo, muestra interés por el mismo y por los objetivos de la empresa. ❑	Por encima de la media. Altamente motivado y entregado a su trabajo. ❑	Compromiso completo, dedicación y entrega a sus funciones y a la empresa. ❑
INICIATIVA	Rutinario. Incapaz o no desea tomar iniciativa. ❑	Toma las iniciativas necesarias en el marco de sus funciones ❑	Toma a menudo iniciativas con sensibilidad y reflexión. ❑	Siempre dispuesto a tomar iniciativas sin olvidar sus obligaciones. ❑
CAPACIDAD DE REACCION	Necesita mucho tiempo para reaccionar o no reacciona ante un problema urgente. ❑	Reacciona adecuadamente ante un problema urgente. ❑	Su capacidad de reacción es adecuada en cualquier circunstancia. ❑	Su capacidad de reacción es instantánea y siempre la más adecuada. ❑
ORGANIZACION	Desorganizado hasta tal punto que molesta a sus compañeros. ❑	Organiza su tiempo y su trabajo con el fin de responder a las exigencias de su trabajo. ❑	Busca constantemente la mejora de su capacidad organizativa. ❑	Altamente organizado hasta el punto que beneficia a los demás. ❑
MEJORA Capacidad de exponer sus conocimientos al día	No hace ningún esfuerzo por actualizar y mejorar los conocimientos inherentes a su puesto. Tiene necesidad de ser estimulado para progresar. ❑	Hace el esfuerzo suficiente para estar al día y adquirir los conocimientos ligados a su puesto. ❑	Hace gran esfuerzo para actualizar sus conocimientos y adquirir otros nuevos.	Compromiso total (mediante la búsqueda personal y el estudio) para aumentar los conocimientos ligados a su puesto y también superar el nivel requerido.

cve: BOE-A-2009-8371

CRITERIOS / NIVEL DE EVALUACION	INSUF	SATISFACTORIO	MUY SATISFACTORIO	EXCELENTE
FLEXIBILIDAD Y CAPACIDAD DE ADAPTACION Capacidad para hacer frente a situaciones y a procedimientos nuevos	Capacidad de adaptación reducida: -al entorno de trabajo -a las nuevas situaciones y a nuevas personas. ❑	Se adapta de manera satisfactoria a cambios en su trabajo. ❑	Se adapta bien a las nuevas situaciones. ❑	Muy abierto a nuevas ideas y conceptos: Se siente cómodo con las nuevas situaciones. ❑
CALIDAD DEL TRABAJO	No se puede confiar en él. Tendencia a repetir los mismos errores. Ritmo exageradamente lento. ❑	Calidad del trabajo satisfactoria en términos de fiabilidad y precisión. ❑	Buena calidad de trabajo. Fiabilidad y precisión, casi siempre. ❑	Calidad de trabajo de muy alto nivel. Ritmo continuado y eficaz. ❑
AUTONOMIA EN EL PUESTO	Necesita regularmente ayuda para realizar sus labores cotidianas. ❑	Apto para desempeñar sus funciones con autonomía. ❑	Resolutivo. Utiliza los medios a su alcance para trabajar de un modo óptimo. Raramente pide ayuda. ❑	Toma las todas las decisiones necesarias, aún arriesgadas, valora sus consecuencias y las asume. ❑
CAPACIDAD DE RELACION	Evita los contactos: Indiferente, desdeñoso, incluso brusco. Poco dominio de sí. ❑	Capacidad de relación apropiada para su función. ❑	Siempre agradable y amable. ❑	Muy buenas relaciones incluso en situaciones difíciles. Muy equilibrado. ❑
CAPACIDAD PARA TRABAJAR EN EQUIPO Y COOPERACION	No se integra en absoluto en un equipo de trabajo. ❑	Trabaja bien con sus compañeros. ❑	Trabaja gustosamente en equipo. Buena relación con sus colegas, hace grandes esfuerzos para integrarse. ❑	Contribuye de manera constante y positiva a las actividades en grupo. Espíritu excelente de equipo y de comunicación. ❑
CAPACIDAD PARA TRABAJAR BAJO PRESION	No soporta el trabajo bajo presión o situaciones estresantes. A menudo se altera. ❑	Afronta de manera satisfactoria el trabajo bajo presión. ❑	Pocas veces le afecta el trabajo bajo presión. Da siempre la impresión de estar tranquilo. ❑	Se crece en situaciones bajo presión y estresante. ❑
FACULTAD DE ESCUCHA	No escucha. Muestra impaciencia y un evidente desinterés. ❑	Receptivo y muestra simpatía por las necesidades de los demás. ❑	Escucha siempre con paciencia y tacto. Gran esfuerzo por comprender las necesidades de los demás. ❑	Sus excelentes cualidades de escucha le permiten el dominio para la obtención de informaciones. ❑
COMPRENSION Y APLICACIÓN DE CONSIGNAS Y PROCEDIMIENTOS	No tiene en cuenta las consignas. Se remite a los demás constantemente. ❑	Ejecuta las tareas teniendo en cuenta las consignas y procedimientos. Pide ayuda en la justa medida. ❑	Fiable y eficaz. No necesita ayuda para aplicar las consignas. ❑	Se preocupa de informarse y actualizar sus conocimientos sobre consignas y procedimientos. ❑
CONOCIMIENTOS TECNICOS Grado de aprovechamiento	Escaso nivel de suficiencia técnica. ❑	Adecuado grado de suficiencia en la utilización de sus medios técnicos. ❑	Alto nivel de aprovechamiento y desarrollo de sus conocimientos técnicos. ❑	Óptimo aprovechamiento de los medios técnicos a su alcance. ❑
ABSENTISMO	Abandona a menudo su puesto de trabajo o se ausenta sin autorización. ❑	Presencia regular en su puesto de trabajo. ❑	Muy pocas veces deja su puesto de trabajo. ❑	Siempre en su puesto de trabajo, salvo ausencias muy justificadas. ❑
PUNTUALIDAD	Numerosos retrasos o salidas anticipadas sin justificación. ❑	Cumple regularmente su horario de trabajo. ❑	Muy raramente no cumple el horario de trabajo. ❑	Cumplimiento escrupuloso de su horario de trabajo, salvo situaciones muy justificadas. ❑

cve: BOE-A-2009-8371

CRITERIOS / NIVEL DE EVALUACION	INSUF	SATISFACTORIO	MUY SATISFACTORIO	EXCELENTE
CRITERIO ESPECIFICO AL PUESTO	❑	❑	❑	❑
CRITERIO ESPECIFICO AL PUESTO	❑	❑	❑	❑
Coeficiente multiplicador del total de puntos por columna	**x 1**	**x 2**	**x 4**	**x 8**
SUMATORIO				

SUMATORIO	

EMPLEADO

Comentarios sobre la evaluación de los resultados, del desempeño, y los objetivos:

Aspiraciones de desarrollo:

Fecha: Fima:

RESPONSABLES JERÁRQUICOS

1er grado: Fecha: Firma:

2º grado: Fecha: Firma:

La firma del empleado confirma que ha tenido conocimiento del contenido de la evaluación y la oportunidad de aportar sus comentarios.

cve: BOE-A-2009-8371

ANEXO V

Vacaciones

Con el fin de proceder a la aplicación de un turno en la elección de las vacaciones anuales, el siguiente sistema, basando en tres criterios esenciales (antigüedad, situación familiar y período en el cual ha sido disfrutada la fracción principal de las mismas en los dos ejercicios precedentes) ha sido establecido, atribuyendo a cada agente un número de puntos:

Cálculo de puntos:

Antigüedad: 1 punto por año completo.

Situación familiar: Hijos, 2 puntos por hijo hasta un máximo de 6 puntos (escolarizados de cuatro a dieciocho años).

Período de la elección principal en los dos ejercicios precedentes:

Enero: 12 puntos (excepto del 1 al 6 de enero, inclusive).
Febrero: 20 puntos.
Marzo: 12 puntos (excepto Semana Santa).
Abril: 12 puntos (excepto Semana Santa).
Mayo: 11 puntos.
Junio: 10 puntos.
Julio: 5 puntos.
Agosto: 0 puntos.
Septiembre: 8 puntos.
Octubre: 14 puntos.
Noviembre: 20 puntos.
Diciembre: 8 puntos (excepto del 25 al 31 de diciembre, inclusive).

En caso de fraccionamiento del período principal, el mes elegido será el que comprende el período más grande.

A fracciones iguales en dos meses, será el mes que corresponda al número de puntos menos elevado.

A igualdad en el número de puntos, se dará preferencia al agente con mayor número de puntos acumulados por antigüedad y situación familiar.

Si todavía existiera igualdad, la preferencia será para el de mayor edad.

El sistema de cálculo de puntos no es obligatorio en caso de entendimiento entre los agentes interesados y el responsable del servicio.

ANEXO VI

Acuerdo interconfederal de cobertura de vacíos

CAPÍTULO IV

Régimen disciplinario

Artículo 17. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

cve: BOE-A-2009-8371

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

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

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

Artículo 18. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

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

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

cve: BOE-A-2009-8371

m) La disminución del rendimiento normal o el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1l) y m) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 19. *Sanciones.*

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ANEXO VII

En Madrid, siendo las horas del día de 1 junio de 2006, se reúnen las personas relacionadas al margen al objeto de adoptar los acuerdos que, en materia salarial, han de regir durante la vigencia del XI Convenio colectivo de Air France.

cve: BOE-A-2009-8371

En un esfuerzo por adaptarse a la nueva situación del transporte aéreo en general y de la Compañía en particular, el Comité de Empresa, en la representación que ostenta de todo el personal, ha aceptado la adopción de los siguientes acuerdos, cuya finalidad es la reducción de los costes de personal en un 15% durante los próximos 2 años.

La primera medida adoptada para alcanzar esa finalidad ha sido la de ampliar la jornada laboral a 37,30 horas semanales en los términos establecidos en el XI Convenio colectivo de Air France, tal medida supone una reducción del 7,14% en los costes unitarios.

Con el fin de conseguir el 7,86% restante, y pese a lo establecido en el citado Convenio, para las condiciones que han de regir en materia salarial durante su vigencia se tendrán en cuenta los siguientes conceptos, que se aplicarán porcentualmente de forma acumulativa y progresivamente por este orden, hasta alcanzar el porcentaje de reducción previsto.

a. La no aplicación del 1% de la masa salarial en concepto de aumentos voluntarios (articulo 35), correspondiente al año 2006 y que tendría efecto en el año 2007.

b. La no aplicación del aumento salarial correspondiente al IPC real del año 2006 (artículo 28), y que tendría efecto en el año 2007.

c. La no aplicación del 1% de la masa salarial en concepto de aumentos voluntarios (articulo 35), correspondiente al año 2007 y que debería tener efecto en el año 2008.

d. La no aplicación del aumento salarial correspondiente al IPC real del año 2007 (artículo 28), y que debería tener efecto en el año 2008.

Si con la aplicación de estas medidas durante los años 2006 y 2007 se consiguiese llegar a la cantidad inicialmente acordada (7,86%), en enero del año 2008 será de plena aplicación en materia salarial (artículos 28 y 35) el XIº Convenio colectivo.

Si con la aplicación de estas medidas durante los años 2006 y 2007 no se hubiese alcanzado el porcentaje de reducción inicialmente previsto (7,86%), la Dirección de la Compañía y el Comité de Empresa decidirán que concepto se deberá tener en cuenta para conseguir el objetivo previsto.

Si con la aplicación de estas medidas durante los años 2006 y 2007 se superase el porcentaje inicialmente previsto (7,86%), la Compañía integrará a partir de enero de 2008, y de forma porcentual en el salario de cada empleado, la diferencia entre el porcentaje alcanzado por las medidas aplicadas y el porcentaje previsto inicialmente (7,86%); en consecuencia, con esa misma fecha (enero 2008), será de plena aplicación en materia salarial (artículos 28 y 35) el XI Convenio colectivo.

Con independencia de lo anterior, y sin afectar al porcentaje de reducción acordado, durante la vigencia del Convenio se aplicarán las siguientes condiciones:

1. Continúan en vigor las normas sobre antigüedad establecidas en el Xº Convenio.

2. En el mes de mayo del año 2006 se abonará una prima, que no se integrará en el salario base, equivalente al 50% del IPC correspondiente a dicho año, estimado provisionalmente en un 3%. En el mes de enero del año 2007 se ajustará en función del nivel de inflación oficial real.

3. En el mes de abril del año 2007 se abonará una prima, que no se integrará en el salario, equivalente al 50% del IPC correspondiente a dicho año, estimado provisionalmente en un 3%. En el mes de enero del año 2008 se ajustará en función del nivel de inflación oficial.

Artículo 4. *Vigencia y duración y garantías adicionales.*

El presente Convenio entrará en vigor con efectos del día 1 de Enero de 2006, salvo las garantías que se contemplan en este mismo artículo que lo serán con efectos 1 de junio de 2006, y tendrá una vigencia de tres años (hasta 31 de diciembre de 2008), siendo prorrogable de año en año si en el plazo de tres meses, como mínimo, anteriores a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas, no ha sido denunciado formalmente por cualquiera de las partes. Una vez efectuada la denuncia la negociación se iniciará dentro de los treinta días siguientes.

cve: BOE-A-2009-8371

Queda excluido expresamente de los efectos de la retroactividad todo el capítulo salarial, cuya vigencia se extiende desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.

Una vez inscrito el presente Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos y efectuado el correspondiente depósito en el organismo pertinente del Ministerio de Trabajo y publicado de acuerdo a las disposiciones legalmente establecidas, se dará a conocer al personal de la empresa quedando exhibido de forma permanente un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo, para conocimiento de toda la plantilla de la empresa.

En contraprestación al esfuerzo realizado por el personal para el establecimiento de las condiciones del presente Convenio, la Compañía se compromete, aún cuando su vigencia es solo de tres años (2006-2007-2008), a las siguientes garantías adicionales:

1. A partir del 1 de junio de 2006 y hasta el 31 de diciembre de 2009 se garantiza el empleo de todo el personal fijo en plantilla el 1 de enero de 2006. En consecuencia la Compañía se compromete, durante dicho período y para el citado personal, a no efectuar ningún tipo de despidos, ni expedientes de regulación de empleo ni extinciones de contratos por causas objetivas, salvo los despidos disciplinarios declarados procedentes o las bajas voluntarias.

Si los despidos disciplinarios, que a criterio razonado del Comité la empresa no debería efectuar, fueran declarados improcedentes por el órgano judicial correspondiente, la opción entre la readmisión o el cobro de la indemnización le corresponderá al empleado.

En los casos en que el Comité no se oponga a la decisión de la empresa de efectuar los despidos disciplinarios y éstos fueran declarados improcedentes por el órgano judicial correspondiente, la opción entre la readmisión o el pago de la indemnización le corresponderá a la empresa, a excepción de los despidos disciplinarios de los representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales.

Durante el período citado, y para el mismo personal, tampoco podrá la Compañía suspender ningún contrato de trabajo, salvo en los casos de fuerza mayor; en estos supuestos la Compañía se compromete a abonar a los empleados que resultasen afectados por la suspensión la totalidad de sus salarios.

2. A partir del 1 de enero de 2010 y hasta 31 de diciembre de 2011 si la Compañía se viera obligada a efectuar cualquier tipo de despido, expediente de regulación de empleo o extinción de contrato por causas objetivas del personal fijo en plantilla el 1 de enero de 2006, la indemnización que en cada caso corresponda por tales despidos, expedientes o extinciones será de 70 días de salario por año de servicio. De estos 70 días se descontará un día por cada año de servicio del empleado, con un mínimo de 45 días de salario por año de servicio.

En los casos de despidos disciplinarios declarados improcedentes también será de aplicación la citada indemnización.

3. A partir del 1 de enero de 2012 se establece, como norma, que la indemnización correspondiente al personal fijo en plantilla el 1 de enero de 2006 por cualquier tipo de despido, expediente de regulación de empleo o extinción de contrato por causas objetivas será de 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, y ello aún cuando cualquier disposición de rango superior o acuerdo interempresarial la rebajara.

También será de aplicación la citada indemnización en los casos de despido disciplinario declarado improcedente.

El importe de las indemnizaciones correspondientes a cada uno de los 3 supuestos reseñados no podrá ser superior al salario neto (aumentado con las cotizaciones a la Seguridad Social) que percibiría el empleado afectado entre la fecha del despido y la de su jubilación a los 65 años en los términos establecidos en el artículo 59 del Convenio.

Días de descanso a recuperar anualmente (incluido en artículo 38):

Con el fin de mantener los 14 días anuales de descanso, complementarios y adicionales a los legalmente previstos y que se establecieron en el anterior Convenio Colectivo como compensación por la reducción de jornada, el personal que preste sus servicios en horarios

cve: BOE-A-2009-8371

administrativos o en horarios de tipo 5/2 incrementará su jornada diaria en 30 minutos. Seis de estos días, de los cuales uno corresponderá a media jornada de los días 24 y 31 de diciembre y otro al Jueves Santo, en aquellas Comunidades en que tal día no sea festivo, o al Lunes Santo, en aquella Comunidades en que tal día no sea festivo, serán establecidos de común acuerdo entre la dirección de la Compañía y el Comité de Empresa en función del calendario laboral de cada año.

Para el disfrute de los ocho días restantes se deberá contar con el acuerdo del Jefe de Servicio, con la condición de que dichos días sean disfrutados como mínimo por el 20% de los efectivos de cada servicio, y podrán acumularse a razón de 5 días consecutivos como máximo. Estos días deberán ser concedidos obligatoriamente antes del 31 de marzo del año siguiente y en ningún caso podrán ser compensados económicamente.

El personal que preste sus servicios en régimen de turnos rotativos diferentes al 5/2 mantendrá sus horarios actuales y no disfrutará de los días de descanso a que se refiere el presente apartado. Si en el futuro todo o parte de este personal pasara a prestar sus servicios en horarios administrativos o en horarios de tipo 5/2, incrementará su jornada diaria en 30 minutos y tendrá derecho al disfrute de los 14 días de descanso en los términos antes establecidos.

Cuando las medias jornadas (mañanas para la ciudad) correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre se trabajen o coincidan con sábado, domingo o descanso semanal programado en las escalas, se compensarán con descansos a razón de media jornada por día, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Las medias jornadas (tardes para la ciudad) del 24 y 31 de diciembre se consideran como libres y serán compensadas con descansos, en caso de que se trabajen, a razón de media jornada por día, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Las modalidades de estas compensaciones serán cubiertas bajo la responsabilidad de cada Jefe de Servicio.

cve: BOE-A-2009-8371