CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL AEROPUERTO DE LA BASE NAVAL DE ROTA CON LA ACTUAL EMPRESA CONCESIONARIA CAV EUROPA, S.L. PARA LOS AÑOS 2011-2015

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

El ámbito territorial de aplicación de este Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores con cualquier modalidad de contratación laboral de CAV EUROPA, S.L., en su centro de trabajo en la Terminal Aérea del Aeropuerto de la Base Naval de Rota, en la provincia de Cádiz.

Artículo 2. Ámbito Personal

El ámbito personal de aplicación será para todos los trabajadores pertenecientes a la Empresa con relación laboral común, encuadrados en los grupos profesionales que se establecen en la tabla salarial anexa a este convenio colectivo bajo cualquier modalidad de contratación

Artículo 3. Ámbito Funcional

El objeto del presente Convenio Colectivo es el de regular y estructurar el marco de las relaciones laborales básicas de la Empresa y los trabajadores que en ella presten sus servicios. Las actividades que comprende el presente Convenio colectivo serán las propias de un terminal aéreo de conformidad con el contrato suscrito con la Marina de los Estados Unidos de América para el período 2010-2015. Esas actividades son:

• El almacenaje, la carga y descarga, dirección y aparcamiento de aeronaves y posicionamiento y operación de equipos y vehículos de apoyo y de limpieza mecánica en tierra.

• El abastecimiento de comidas, limpieza y recogida de basuras de aeronaves Militares.

• El mantenimiento, reparación, limpieza y el almacenamiento de equipos y vehículos.

• La planiicación y documentación de carga y pasajeros.

• La limpieza de las zonas de uso exclusivo por el personal de CAV Europa S.L.U., y zonas colindantes dentro del recinto vallado del terminal aéreo.

• La coordinación del apoyo terrestre y funcionamiento de los departamentos de Pista, Almacén y Pasajeros a través de su Centro de coordinación (ATOC).

• Mantenimiento de los sistemas informáticos militares bajo custodia de la empresa concesionaria del contrato de servicios.

• El transporte de tripulaciones militares dentro del recinto de la base naval de Rota y en un radio de 50 Km fuera de la misma, así como el transporte de pasajeros desde aeronaves hasta el terminal aéreo y desde la terminal aérea a los alojamientos militares sito en la misma base naval.

Funciones de responsabilidad vinculada con el special handling, siempre que existan en plantilla trabajadores que cumplan con los requisitos exigidos por la Marina de los Estados Unidos en cada momento.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración desde el día 1 de enero del 2.011 hasta el 31 de diciembre del año 2.015, prorrogándose tácitamente de año en año si no mediara denuncia por ninguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso que mediara denuncia el Convenio se aplicará en todo su contenido hasta mientras tanto no sea sustituido por otro tras su negociación.

Artículo 5. Comisión Mixta Interpretación

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y vigilancia actuando como parte de la misma dos representantes del Comité y dos representantes designados por la Empresa, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando éstas lo estimen conveniente.

La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación laboral o de otra índole o aspecto de la relación Empresa-trabajador. Los trabajadores de la Empresa cuando les surjan problemas de aplicación o interpretación de lo establecido en el Convenio Colectivo o de la que se deriven de la legislación vigente deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria por escrito indicando cuáles son los motivos de discrepancia.

Para plantear la discrepancia de interpretación o aplicación del convenio colectivo ante la Jurisdicción Social será requisito previo que el Comité de Empresa o los sindicatos con presencia en el mismo hayan planteado la cuestión ante la Comisión Paritaria, que deberá reunirse en el plazo máximo de cinco días laborables desde la solicitud.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en

un plazo de cinco días hábiles una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte con el in de que ésta pueda expeditar la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Social. La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y vigilancia tendrá los mismos efectos de aplicación que los establecidos en el Convenio Colectivo. No obstante, lo anterior, antes de acudir a la Jurisdicción Social, la parte reclamante tendrá que interponer papeleta de mediación previa ante el SERCLA, a in de que se celebre el correspondiente acto de mediación ante el referido Organismo; sólo una vez que no se alcance acuerdo ante el SERCLA, las partes podrán interponer demanda judicial.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta, que conforma la comisión, recogiéndose en la convocatoria el orden del día a tratar. El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio del centro de trabajo de la Empresa.

Procedimiento de Inaplicación de condiciones de trabajo: Con el objeto de cumplir con el contenido mínimo legal del presente convenio, se considera preciso establecer la regulación de los mecanismos de inaplicación de las condiciones de trabajo.

En este sentido, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder, a través de este procedimiento a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

El procedimiento se iniciará con la comunicación previa a los Representantes de los trabajadores de este convenio y se llevará a cabo por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en un periodo de quince días prorrogándose si fuera necesario cinco días mas como máximo, si así lo solicitara alguna de las partes.

Acreditando de forma objetiva y fehaciente, con la documentación precisa, la necesidad de inaplicación de las condiciones con carácter temporal, y la efectividad que tales medidas tendrán sobre la estabilidad respecto del empleo.

Cuando el período de consultas inalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justiicativas para la inaplicación de condiciones, y sólo podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo

aplicables a la empresa y su duración, dicha duración no podrá exceder de la fecha de inalización del convenio colectivo en vigor. Asimismo, el acuerdo deberá ser notiicado a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo, una vez cumplido el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación del SERCLA.

Artículo 6. Absorción y Compensación

Las mejoras establecidas en este Convenio Colectivo, cualquiera que sea su naturaleza, no podrán ser absorbidas ni compensadas con las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores, tanto a título personal como colectivo.

Artículo 7. Acuerdos Complementarios al Convenio

Si durante la vigencia del presente Convenio, ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos, estos, de común acuerdo, se notificaran a la Autoridad Laboral competente pasando a ser anexos al mismo Convenio Colectivo.

Capítulo II Condiciones Económicas

Artículo 8. Incrementos Salariales

Los incrementos salariales aplicables al personal adscrito por el presente Convenio, serán los que a continuación se indican:

– Año 2011: se aplicará un incremento del 1,5%. Si bien, el mismo fue abonado de forma voluntaria por la Empresa durante el referido año, por lo que no corresponde el abono de atraso alguno.

– Año 2012: se aplicará un incremento del 2%. Dado que el mismo se ha venido abonando de forma voluntaria por la Empresa durante este año, no procede el abono de atraso alguno por este concepto.

– Años 2013 a 2015, ambos inclusive: se aplicará un incremento igual al IPC real del año inmediatamente anterior, para todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio colectivo

Artículo 9. Retribuciones Salariales, Fecha de Abono y Anticipos

Las retribuciones económicas a percibir por los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, serán las que establecen en su articulado y en la Tabla Salarial Anexa del mismo. Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados.

En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base y los

complementos del mismo. El salario base es la parte de la retribución del trabajador ijada por unidad de tiempo o de obra. Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

A.- De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las gratificaciones extraordinarias (incluida la paga de octubre).

B.- En especie: Tales como Manutención, Alojamiento o Dietas, cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base. Las retribuciones relativas al trabajador por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo, se aplicarán sin variación referidos tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal.

Recibo de Salario: El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar en primer término el importe total correspondiente al período de tiempo a que se reitera, que no podrá exceder de un mes. Un modelo del recibo de salario forma parte del Convenio Colectivo como Anexo, consignándose los conceptos salariales en el mismo.

El salario será abonado, a mes vencido, por transferencia bancaria el primer día hábil de cada mes. Por este motivo, los complementos variables se liquidarán en los períodos que van del 20 de cada mes al siguiente.

Los trabajadores el día 15 de cada mes podrán solicitar un anticipo con cargo al salario devengado y no abonado por importe máximo de 400 euros mensuales.

Este anticipo será descontado en la nómina inmediatamente posterior.

Artículo 10. Complemento Personal o Antigüedad

Se abonará ajustándose al último nivel profesional del trabajador, fecha de ingreso, y tabla salarial anexa. Los porcentajes a aplicar serán los siguientes: a los 2 años un 5%, a los 4 años un 10%, a los 9 años un 20%, a los 14 años un 30%, a los 19 años un 40%, a los 24 años un 50% y a los 29 años un 60%. El cual se devengará el primer día del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

Artículo 11. Complemento de Puesto de Trabajo: Penosidad

Este complemento se abonará conforme a la cuantía y niveles profesionales que se establece en la Tabla Salarial Anexa y por día efectivo de trabajo y retribuye la realización de las siguientes tareas:

• El uso, mantenimiento, reparación y vaciado de camiones letrinas.

• La limpieza y retirada de basuras de los aseos y cabinas de aeronaves.

Artículo 12. Complemento de Puesto de Trabajo: Peligrosidad

Este complemento se abonará conforme a la cuantía y niveles profesionales que se establece en la Tabla Salarial Anexa y por día efectivo de trabajo.

Artículo 13. Complemento de Puesto de Trabajo: Nocturnidad

Se abonará conforme a la cuantía y niveles profesionales que se establece en la Tabla Salarial Anexa para todo el personal que realice su jornada laboral desde las 22.00 horas hasta las 6.00 horas.

Una vez actualizado con el IPC real, este complemento se incrementará en un 10% con fecha de efectos de 1 de enero de 2013.

Artículo 14. Complemento de Puesto de Trabajo: Plus de Turnicidad y Festivos

Se establece un Plus de Turnicidad y Festivos para todos los trabajadores cuya cuantía será de 130,62 euros mensuales y que retribuye, además del hecho de la turnicidad, todos los festivos que puedan ser trabajados por el personal a lo largo del año.

Una vez actualizado con el IPC real, este complemento se incrementará en un 10% con fecha de efectos de 1 de enero de 2013.

Artículo 15. Complemento de Puesto de Trabajo: Plus de Idiomas

Al personal al que se le exija para su puesto de trabajo un Nivel de Inglés III, y lo acredite por los medios que articule la Empresa, se abonará un plus de idiomas por importe de 78,38 euros mensuales. Al personal que se le exija y acredite un Nivel de inglés II se le abonará un plus de idioma por importe de 52,25 euros mensuales.

No obstante lo anterior, la Empresa reconoce que todos los trabajadores que a la firma del presente Convenio Colectivo están adscritos a las áreas de ATOC, Pasajeros, Oficina de almacén y Administración tienen Nivel III de Inglés.

Asimismo, la Empresa reconoce que tiene el Nivel III de Inglés el personal adscrito al área de Pista que se relaciona en el listado nominativo que se adjunta como Anexo del Convenio.

Artículo 16. Complemento de Puesto de Trabajo: Plus de Convenio

En el siguiente plus de convenio el personal afectado por el mismo percibirá un complemento cuya cuantía se hace constar para cada nivel profesional, en la

Tabla Salarial Anexa por día o por mes, según corresponda.

Artículo 17. Horas Extraordinarias

Los trabajadores que se encuentren bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrán la obligación de realizar un máximo de 32 horas extraordinarias obligatorias al año.

Las referidas horas extraordinarias se llevarán a cabo para atender pedidos imprevistos, periodos de hora punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural de la empresa derivada de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación.

Se creará una bolsa voluntaria de horas extraordinarias, a la que podrán apuntarse cada mes los trabajadores de cada grupo profesional que lo estimen conveniente.

Las horas extraordinarias obligatorias, se utilizarán siempre como último recurso organizativo; se debe intentar que sean los miembros de la bolsa de trabajadores los que tengan preferencia cuando no exista correturnos disponible, no haya trabajadores para realizar horas extraordinarias voluntarias, no sea factible hacer un cambio de cuadrante y no sea posible un cambio de cuadrante por distribución irregular de la jornada.

Estas horas extraordinarias serán compensadas del siguiente modo:

– Económicamente: según tabla salarial anexa, siendo el valor de la hora extraordinaria igual al resultado de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base anual + Plus Convenio + Peligrosidad + Penosidad + Plus de Idiomas + Plus turnicidad y festivos + Plus extrasalarial + Pagas Extras (de Marzo, Julio y Diciembre) + Antigüedad}}{\text{1.820 (jornada ordinaria anual)}} \times 1{,}5$$

– Descanso: el trabajador tendrá derecho a dos horas de descanso por cada hora extraordinaria.

La forma de compensación en descanso o económica de las 8 primeras horas extraordinarias, ya sean obligatorias o voluntarias, será elegida por la Empresa; el resto de horas extraordinarias serán compensadas en la forma elegida por el trabajador.

Los trabajadores salientes del turno de noche no podrán realizar horas extraordinarias.

En ningún caso la suma de las horas extraordinarias obligatorias más las horas extraordinarias anuales podrán superar los límites legalmente previstos.

En ambos casos la fecha de disfrute del descanso compensatorio será determinado de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Artículo 18. Complementos de Vencimiento Periódico Superior A

Un Mes: Pagas Extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de cuatro pagas extraordinarias.

Tres de las pagas extraordinarias serán íntegras (cuyo importe será el que viene relejado en la Tabla Salarial anexa más antigüedad) y se abonarán los días 15 de marzo, julio, diciembre de cada año.

La paga restante, que se abonará el día 15 de octubre (paga de octubre) que ascenderá al siguiente importe:

– Año 2012: 600 euros

– Año 2013: 750 euros actualizada conforme IPC real del año 2012

– Año 2014: la paga de octubre devengada en el año 2013 actualizada conforme al IPC real del año 2013

– Año 2015: la paga de octubre devengada en el año 2014 actualizada conforme al IPC real del año 2014

Artículo 19. Complemento De Puesto De Trabajo: Plus De Transporte

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a percibir un Plus de Transporte cuya cuantía por día efectivo de trabajo se indica en la Tabla Salarial Anexa. Dada la naturaleza estrictamente compensatoria y por ello extrasalarial, este concepto se considera no cotizable a la Seguridad Social, quedando excluido de la base de cotización, en los términos legal y reglamentariamente previstos.

El abono de este plus no podrá ser sustituido por medio de transporte facilitado por la empresa.

Artículo 20. Complemento de Puesto de Trabajo: Plus Extrasalarial

Dicho Plus se abonará a los niveles profesionales en las cuantías indicadas en la Tabla Salarial Anexa.

Dada la naturaleza de este Plus no será cotizable (en los términos legal y reglamentariamente previstos) El Plus Extrasalarial se actualizará anualmente conforme al IPC real del año anterior.

Artículo 21. Plus de Dedicación Exclusiva

Dicho Plus aplica a los trabajadores que con el anterior Convenio Colectivo ostentaban las categorías profesionales de Subdirector, Directora de Relaciones

Laborales, Jefe del Departamento de Pasajeros y Jefe de LAN/ADP (Jefe de la Red Informática Local).

Este Plus compensa la dedicación de estos trabajadores debido a necesidades contractuales de la Empresa de mantener un sistema de guardias localizadas para cubrir eventualidades, que serán rotativas entre el personal encuadrado en las mismas, siendo incrementado su cuantía del mismo modo que la Tabla Salarial Anexa.

LOS NIVELES CON CARGOS DE RESPONSABILIDAD:

Los gerentes y el resto de personal que ocupan cargo de responsabilidad percibirán como mínimo la retribución prevista para el nivel profesional al que están adscritos.

En el caso en que la empresa les cese del cargo dejarían de cobrar la remuneración especíica por ocupar este cargo pero se les garantiza los mismos conceptos salariales que venían percibiendo al momento de la subrogación de CAV EUROPA con INTERJETSERVE debidamente actualizadas sus cantidades conforme al presente convenio.

Artículo 22. Complemento Empresarial en Caso de Incapacidad Temporal

Durante la situación de Incapacidad Temporal (IT) por enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementará la prestación que el trabajador perciba de la Seguridad Social en las cuantías que se establecen en este artículo, y en concepto de acción social empresarial:

• En los casos de accidente y enfermedad profesional hasta el 100% de la base salarial que se indica en este Artículo desde el primer día.

• En los casos de enfermedad común, el complemento empresarial se efectuará:

o Hasta el 100% de la base salarial desde el primer día en caso de hospitalización.

• En los demás supuestos:

o Hasta el tercer día, el 75 por 100.

o Desde el cuarto al vigésimo, el 85 por 100.

o A partir del 21, el 100 por 100.

• La base salarial sobre la que se calculará el complemento por incapacidad temporal será la base de cotización del mes anterior a la baja excluyendo las partes proporcionales de pagas extraordinarias y horas extraordinarias, así como las cantidades que, por cualquier motivo, hubiese percibido de forma extraordinaria en dicho mes.

Adicionalmente la Empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía que se indica a continuación, siempre y cuando el índice de absentismo mensual en la Empresa no supere el 6 por 100.

Dicho índice se computará comparando las horas anuales teóricas de trabajo con las horas no trabajadas por razón de enfermedad o accidente de cualquier clase y cualquiera que sea su duración. Con objeto de facilitar cálculos se utilizará la siguiente fórmula:

• Se computarán las jornadas efectivas mensuales realizadas por la totalidad del personal mediante uso de la siguiente fórmula:

Donde:

A = (B: 12) x C

A = Total de jornadas efectivas de trabajo mensuales.

B = Días efectivos de trabajo anuales por trabajador.

C = Número de trabajadores en plantilla en el mes afectado.

• Se hallará el 6 por 100 del total de jornadas efectivas de trabajo mensuales de acuerdo con el siguiente cálculo:

Donde:

D = A x 0,06

A = Total de jornadas efectivas de trabajo mensuales

B = 6 por 100 de A.

• Si el índice de absentismo, es decir, el total de jornadas efectivas de trabajo no realizadas por enfermedad o accidente de cualquier tipo fuese menor que “D”, la Empresa abonará el complemento establecido en el apartado 2 de este artículo, conforme a las siguientes cuantías:

I.- Accidente, enfermedad profesional y enfermedad común con hospitalización, 48,66 euros/mes o 1,64 euros/día.

II.- Resto de supuestos:

Del 1º al 3º día, 36,49 euros/mes o 1,17 euros/día

Del 4º al 20º día, 40,64 euros/mes o 1,36 euros/día

Del 21º en adelante, 48,66 euros/mes o 1,64 euros/día.

• El abono del complemento se llevará a cabo, si procede, en la nómina del mes siguiente.

Artículo 23. Dietas

Dietas por circunstancias del trabajo y por desplazamientos a cargo de la Empresa:

Los trabajadores que, por circunstancias del trabajo, que tengan que salir fuera de su centro de trabajo, cobrarán en concepto de dietas las siguientes cuantías diarias:

• Territorio Nacional:	62,60 euros
• Territorio Extranjero:	98,80 euros

Y el desglose de estas dietas se hará de la siguiente forma:

• Desayuno:	10%
• Comida:	50%
• Cena:	40%

El alojamiento será independiente de la dieta y correrá a cargo de la Empresa.

En el momento de iniciar el desplazamiento se abonará la dieta y se le entregará al responsable del mismo, una cantidad de dinero en metálico aproximado al importe de dicho alojamiento cuando éste se produzca en el desplazamiento.

Estas cuantías se actualizarán junto con el resto de conceptos de la Tabla Salarial.

Artículo 24. Acción Social Empresarial: Ayuda al Disminuido Físico o Psíquico

El trabajador que acredite la minusvalía tanto psíquica como física de algún hijo/a, percibirá de la Empresa una ayuda de 148,59 euros mensuales de asignación, al margen de lo que le pueda corresponder con cargo a la Seguridad Social.

Artículo 25. Incentivo a la Desvinculación Laboral Voluntaria

La empresa reconocerá un incentivo que se abonará en el momento de la extinción del contrato de trabajo, al trabajador que voluntariamente abandone la empresa con una edad superior a los 55 años.

Este incentivo se abonará conforme a la siguiente escala en función de la edad del trabajador en la fecha de extinción de su relación laboral:

Extinción entre los 55 y 57 años:	14.000 euros
Extinción entre los 58 y 59 años:	13.000 euros
Extinción con 60 años de edad cumplidos:	12.000 euros
Extinción con 61 años de edad cumplidos:	11.000 euros
Extinción con 62 años de edad cumplidos:	10.500 euros
Extinción con 63 años de edad cumplidos:	10.000 euros
Extinción con 64 años de edad cumplidos:	9.500 euros

Extinción con 65 o más años de edad cumplidos: 9.000 euros, salvo que la suma de los salarios correspondientes a los tres meses inmediatamente anteriores a la desvinculación sea superior, en cuyo caso se estará al importe bruto más alto.

A estos efectos se asimilarán únicamente a la baja voluntaria prevista en este acuerdo, las extinciones de contratos de trabajo que se produzcan al amparo de la letra f) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que el trabajador cause baja en la empresa porque sea declarado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social afecto a una incapacidad permanente en grado de total o absoluta, la empresa abonará una gratificación por importe de 9.000 euros en el momento de extinción de la relación laboral, salvo que la suma de los salarios correspondientes a los tres meses inmediatamente anteriores a la desvinculación sea superior, en cuyo caso se estará al importe bruto más alto.

Esta gratificación no será acumulable con el incentivo a la desvinculación previsto en este artículo.

Asimismo, al trabajador se le abonarán las Pagas Extraordinarias devengadas en el momento de la jubilación o baja definitiva en la Empresa por cualquier tipo de incapacidad.

Artículo 26. Acción Social Empresarial: Bolsa De Estudio

Los trabajadores con hijos en edad de escolarización obligatoria percibirán de la Empresa en la nómina de septiembre de cada año la cantidad de 36,43 euros en concepto de ayuda por cada hijo/a y por unidad familiar.

La percepción de esta ayuda queda sujeta a la presentación ante la Dirección de copia de la certificación de matrícula. De entregarse esta copia antes del 20 de septiembre, se abonará en este mes. Caso contrario se abonará a partir del mes de la entrega de la copia de la certificación de matrícula.

Artículo 27. Acción Social Empresarial: Plus de Vacaciones

Al inicio del segundo período de vacaciones, la Empresa abonará a cada trabajador en concepto de mejora Vacaciones la suma de 130,62 euros.

Artículo 28. Acción Social Empresarial: Plus de Matrimonio

Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrán derecho y por una sola vez, a un Premio por Matrimonio fijado en 214,16 € para el año 2013, y que irá incrementando con el resto de conceptos de la Tabla Salarial, junto con su correspondiente Licencia.

Capítulo III Régimen de Trabajo: Jornada, Descansos, Vacaciones y Licencias

Artículo 29. Jornada de Trabajo

• Duración.- La jornada de trabajo se establece en CUARENTA HORAS (40) semanales en cómputo anual de trabajo efectivo al año.

• Cómputo Diario.- La jornada diaria de trabajo efectivo será de ocho horas.

• Bocadillo.- Los trabajadores disfrutarán de un período de descanso para el bocadillo, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 30 minutos, en la forma en que lo vienen haciendo actualmente y en el tiempo comprendido entre la tercera y la quinta hora de trabajo, y en las dependencias que a tal efecto habilitará la Empresa.

• Jornada irregular.- La Empresa podrá distribuir de forma irregular el 5% de la jornada a lo largo del año.

Las horas que los trabajadores presten servicios para la Empresa como

consecuencia de un cambio de cuadrante serán descontadas del porcentaje total de jornada irregular.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal legal y reglamentariamente previstos.

Artículo 31. Vacaciones

• Duración.- La duración de las vacaciones para todo el personal será de TREINTA (30) días naturales. El personal tendrá un día más de vacaciones después de 15 años de antigüedad en la Empresa y por encima de los 15 años, cada nuevo quinquenio dará lugar a un día más de vacaciones adicional. Estos días adicionales de vacaciones serán disfrutados en las fechas en que, de mutuo acuerdo, ije el trabajador y la Empresa.

• Forma de disfrute.- Las vacaciones se disfrutarán en TRES PERIODOS de DIEZ (10) días naturales a lo largo del año (un período por cuatrimestre) y comenzarán tras los días libres devengados en el ciclo de trabajo que corresponda. La posible modificación de los cuadrantes de trabajado no podrá alterar las vacaciones una vez que estas hayan sido ijadas.

• Normas Generales.- Cada período vacacional se disfrutará por todos los trabajadores de manera ininterrumpida.

En caso de que el trabajador se vea afectado por una situación de IT durante el disfrute de vacaciones, el nuevo señalamiento de las mismas inmediatamente posterior a la finalización del periodo inicialmente ijado si el trabajador está dado de alta en ese momento, o inmediatamente tras su alta si ésta es posterior a dicha fecha.

• Retribución.- Las vacaciones serán retribuidas mediante la totalidad de los conceptos salariales a que el trabajador tenga derecho conforme a este Convenio Colectivo y lo señalado en cuadrante, con excepción de horas extraordinarias.

Artículo 31. Calendario Laboral

Anualmente se procederá por la empresa conjuntamente con el Comité de Empresa a la elaboración del correspondiente calendario laboral mediante un cuadrante en el que se concreten y desarrollen los días de trabajo, días de descanso y vacaciones de cada trabajador mediante la aplicación de las normas establecidas en el presente

Convenio colectivo, especialmente las relativas a la jornada de trabajo, procediendo a su presentación ante la Autoridad Laboral.

Cuadrante de Trabajo.-

• Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, dada la compensación de días no hábiles y no recuperables, el cuadrante de trabajo estará compuesto por ciclos de cuatro días iguales de trabajo seguidos de dos días de descanso tras los cuales, se cambiará de turno de trabajo.

• La rotación de estos ciclos de trabajo será de noches (N) a tardes (T), de tardes a correturnos (C), de correturnos a mañanas (M), y de mañanas de nuevo a noches, y así sucesivamente entre los que se intercalan dos días consecutivos de descanso.

• Asimismo, en la última quincena de diciembre de cada año, se procederá a la modificación del cuadrante de tal forma que la entrada al año siguiente sea distinta para cada trabajador a la del año anterior para así provocar la rotación distinta de turnos y periodos vacacionales de cada trabajador.

• La empresa entregará a cada trabajador, en la segunda quincena de octubre del año anterior, un cuadrante laboral individualizado en el que se relejarán sus turnos de trabajo, sus períodos de descanso y vacaciones por la vigencia total del calendario laboral anual.

• Este cuadrante será de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de la Empresa y por la Empresa, que a su vez tendrá la obligación de hacerlo cumplir no pudiendo la Empresa aplicar otro cuadrante que no sea el aquí reseñado.

El cuadrante de correturnos (C) del cuadrante anual

• Aparecerá mensualmente con un turno de trabajo. No obstante lo anterior, podrá ser modificado por la Empresa que, en aras a la conciliación de la vida familiar y laboral deberá avisar al trabajador afectado con 12 horas de antelación; si la Empresa conociera la ausencia del trabajador absentista antes avisará al correturnos lo antes posible.

• Cuando surjan necesidades imperiosas e inmediatas ajenas a la empresa de cubrir el servicio, la jornada laboral cuando las circunstancias del servicio lo demanden podrá ser interrumpida para adaptarla a un nuevo turno de trabajo, sin menoscabo salarial y de cotización del trabajador y respetándose el descanso de 12 horas antes de la entrada al nuevo turno.

• En caso de incorporación a un turno distinto durante este periodo de correturnos se respetará por la Empresa como mínimo un intervalo de 12 horas entre salida y entrada de turno.

Ajustes de Jornada:

La Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del Convenio analizará periódicamente la utilización de los ajustes de jornadas hasta el máximo de 1820

horas anuales en formación.

• Defecto de Jornada.- En caso de que debido al desarrollo de los cuadrantes de trabajo algún trabajador no llegase a realizar las jornadas mínimas establecidas, la diferencia entre las jornadas realizadas y las mínimas a realizar tendrá que ser recuperada por el trabajador dedicando las horas que falten para alcanzar la jornada prevista en este convenio a asistir a los cursos de formación necesarios para el puesto de trabajo, siempre y cuando ésta sea organizada por la Empresa, y previa comunicación al Comité de empresa.

• Exceso de jornada.- Los días que la Empresa tenga que compensar con días de descanso por exceso de horas anuales, serán disfrutadas de común acuerdo entre Empresa y trabajador afectado.

Excepción al cuadrante anterior:

• La única excepción al cuadrante anterior serán los gerentes y cargos de responsabilidad.

Estos trabajadores tendrán un horario preferentemente de mañana, de lunes a viernes en días hábiles; no obstante lo anterior, en tanto que las funciones que desempeñan requieren de disponibilidad horaria y atención del servicio según determine la empresa, su horario podrá ser alterado por la misma para adecuarlos a sus necesidades funcionales.

Artículo 32. Cambios de Cuadrante por Falta de Disponibilidad del Correturnos

Cuando no existan correturnos disponibles, por necesidades del servicio o por refuerzo de un equipo o turno, la empresa podrá acordar el cambio de cuadrante de un trabajador, con un preaviso de entre 5 y 15 días, y en los siguientes supuestos:

A. La empresa podrá cambiar el cuadrante de trabajo de un trabajador, cuando sea imposible la utilización del correturnos. Este cambio será por el tiempo estrictamente necesario para gestionar el pase de entrada a la Base del trabajador de la bolsa de eventuales que se vaya a contratar.

B. Supuestos excepcionales por necesidades de refuerzo de un equipo o un turno concreto, especialmente cuando hay un desequilibro de más de dos personas entre los equipos de los distintos turnos.

Los supuestos arriba mencionados serán utilizados teniéndose que respetar su regulación de la forma siguiente:

a) Cuando se deba a un desequilibro entre los turnos de un mismo equipo el

cambio durará el tiempo necesario hasta que se solvente el desequilibrio, ijándose un tope de 16 días laborables anuales.

b) Sólo se podrá cambiar el cuadrante al mismo trabajador un máximo de dos veces al año.

c) El cambio de cuadrante no podrá ir en detrimento del descanso entre jornadas de 12 horas.

d) Las horas de servicios por uno de estos motivos se descontarán del porcentaje total de jornada irregular, fijado en el 5%

e) La Empresa informará a los representantes de los trabajadores de estos cambios.

Artículo 33. Cambio de Turno, Vacaciones y Días de Descanso

• Cambio de Turno de Trabajo y días de descanso:

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, de igual nivel profesional y realizando el mismo trabajo, podrán cambiar de turno y días de descanso de mutuo acuerdo.

Sin embargo, cuando la permuta afecte a tres o más trabajadores, solo se admitirán si cuentan con autorización previa y escrita de los supervisores o gerentes responsables de los departamentos afectados.

• En cualquier caso, no se podrán llevar a cabo permutas que impliquen el incumplimiento del descanso mínimo de 12 horas ijado por ley.

• Cambio de periodos vacacionales:

Los periodos de vacaciones se podrán intercambiar entre trabajadores del mismo nivel profesional y que realicen el mismo trabajo, previo aviso a la Empresa con 30 días laborables de antelación, no alterando este hecho el orden de rotación de vacaciones. El intercambio de vacaciones en absoluto alterará el número total de días que le corresponde a cada trabajador.

• En los cambios tanto de turno, días de descanso y vacaciones, donde uno de los trabajadores esté en cuadrante señalado como correturnos, al efectuarse el cambio de turno, días libres o vacaciones, el trabajador cambiante asume la función de correturnos.

Artículo 34. Permisos Sin Paga

Los trabajadores afectados por este convenio, tendrá derecho a disfrutar a un permiso sin retribución con una duración máxima de un año y mínima de tres

meses, lo que deberán solicitar a la Empresa con tres meses antelación. No obstante lo anterior, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concretas, tanto del trabajador como organizativas, podrá conceder este tipo de permiso por un periodo inferior a tres meses.

No podrá disfrutar nuevamente este permiso el trabajador que lo haya hecho en los últimos tres años.

Por necesidades del servicio, la empresa podrá retrasar el inicio del disfrute del permiso, como máximo tres meses. Los empleados que disfruten de este permiso tendrán derecho de reserva de puesto de trabajado.

Este período de permiso sin retribución no computará como de prestación de servicios a ningún efecto ni retributivo ni indemnizatorio.

Artículo 35. Excedencias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutaran de excedencias voluntarias, de acuerdo con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, rebajando el mínimo de dos años a un año y un máximo de cinco años de excedencias.

Si el trabajador solicitara la excedencia por periodo inferior a cinco años podrá prorrogar la excedencia, por periodos anuales, hasta alcanzar dicho máximo.

El trabajador excedente voluntariamente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel a la suya que hubiera o se produzcan en la empresa. Una vez solicitado el reingreso, y si la empresa lo admitiera porque existiera vacante, el trabajador tendrá obligación de incorporarse en el plazo máximo de 20 días naturales desde la fecha que le indique la Empresa.

Todo trabajador en excedencia forzosa tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Estas vacantes se cubrirán mediante contratos de sustitución.

Sobre excedencias por motivos familiares y violencia de género, se estará a lo previsto por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Licencias

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas con justiicación de las mismas. Durante el disfrute de las mismas percibirán todos los conceptos económicos de la Tabla Salarial Anexa más antigüedad y en la forma que se establece a continuación:

• POR MATRIMONIO:

- Del trabajador: 20 días naturales

- De hijos/as y hermanos/as incluso parentesco político: 2 días naturales

Este permiso se ampliará 2 días naturales si el matrimonio tuviese lugar fuera de la provincia de Cádiz.

• POR BAUTIZO Y PRIMERA COMUNIÓN:

- De hijos/as: 1 día laborable

• POR NACIMIENTO DE HIJO/A O ADOPCIÓN:

- 5 días laborables. Si el nacimiento se produce fuera de la provincia de Cádiz se ampliará en 1 día laborable más.

• POR FALLECIMIENTO:

- De cónyuge, hijos/as, de padres y hermanos: 5 días laborables.

- De suegros/as, yernos, nueras, cuñados/as: 3 días laborables

- De abuelos/as y nietos/as: 2 días laborables

- De tíos/as y sobrinos/as: 1 día laborable

• POR ENFERMEDAD GRAVE, entendiéndose por tal la que suponga ingreso hospitalario o situación de dependencia de la persona para las funciones vitales básicas (alimentarse, vestirse o andar), debiendo acreditarse en todo caso con los correspondientes partes médicos o de los servicios sociales correspondientes:

- De cónyuge (en total anual): 17 días naturales

- Familiar hasta segundo grado de consanguinidad: 3 días laborables

• POR INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA NO GRAVE

- De cónyuge e hijos/as: 2 días laborables

• POR INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA NO GRAVE SIN HOSPITALIZACIÓN

QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO

- De Familiar hasta 2º grado consanguinidad: 2 días naturales

• POR EXÁMENES: 5 días laborables anuales

El permiso por asistencia a exámenes, se refiere a titulaciones oficiales o a aquellas relacionadas con el puesto de trabajo o la promoción en la Empresa.

En los casos relacionados con el puesto de trabajo o la promoción en la

Empresa, la utilidad del curso y del permiso deberá ser valorada y aprobada conjuntamente por Empresa y trabajador.

• POR CAMBIO DE DOMICILIO: 1 día laborable

• POR ASUNTOS PROPIOS: El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a disfrutar de 4 días laborables de asuntos propios, sin necesidad de justificación de los mismos, siempre y cuando el servicio no se vea mermado o afectada la organización de la Empresa. Será requisito indispensable que la licencia pueda ser cubierta por el correturnos en cuadrante. Esta licencia no se podrá agregar a los periodos vacacionales, ni podrá disfrutarse en festivos del calendario laboral o vísperas de los mismos, no pudiéndose disfrutar en periodos superiores a dos días consecutivos. La solicitud por escrito de esta licencia se hará a la Directora de Relaciones laborales o persona designada por la Dirección y requiere de un preaviso de 10 días. Así mismo, la respuesta a la solicitud se notiicará siempre por escrito por parte de la empresa con una antelación mínima de 5 días a la fecha requerida. En el caso de que el trabajador tenga cita médica con un especialista no le podrá ser denegado el disfrute del asunto propio siempre que lo haya notiicado con la antelación que le sea posible al trabajador.

• POR CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR:

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá de 1 día de licencia retribuida por cumpleaños sí éste fuera laborable según su cuadrante. Si el día de aniversario fuese en su día libre el trabajador podrá acordar con la dirección su disfrute en el último o primer día de trabajo.

• POR DESPLAZAMIENTO DE LARGA DISTANCIA:

Las licencias por enfermedad grave o muerte de cónyuge, hijos, padres y hermanos/as se incrementarán en 1 día laborable más cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia de Cádiz, y hasta un máximo de tres días adicionales cuando se requieran para llevar a cabo dicho desplazamiento.

• POR RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN:

Todo conductor que tenga que someterse al examen psicotécnico reglamentario para la renovación del permiso de conducir, por serle necesario para el desempeño de su trabajo, disfrutará para ello de un permiso retribuido por todos los conceptos salariales previstos en el Convenio de 1 día laborables, debiendo

comunicarlo con 5 días de antelación a la Empresa.

Las licencias previstas en este artículo se computarán desde el hecho causante.

Grupos familiares: Cuando un mismo hecho causante otorgue licencias a más de dos trabajadores de la plantilla, por pertenecer a la misma familia, los trabajadores con vínculo de primer grado de consanguinidad tendrán derecho al número de días de licencia previsto en este convenio. El resto de trabajadores del grupo familiar tendrá derecho al número de días de licencia recogido en el Estatuto de los Trabajadores para el hecho causante.

Artículo 37. Paternidad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (permiso por maternidad) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice el permiso por maternidad establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de éste.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, siempre y cuando exista previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Artículo 38. Riesgo Durante Embarazo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se considera situación protegida a efecto de la prestación económica por riesgos durante el embarazo la suspensión del contrato de trabajo, con reserva del puesto de trabajo, cuando la trabajadora embarazada esté expuesta a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a su salud o la del feto y no sea técnica u objetivamente posible o no pueda

razonablemente exigirse por motivos justificados el cambio de puesto.

La prestación nace el día en que se inicia la suspensión del contrato por esta causa y finaliza el día anterior al inicio de la suspensión por maternidad o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 39. Permiso Maternidad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se disfrutara a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez inalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Artículo 40. Lactancia

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.4 ET, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su

voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores/as podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 15 días laborables, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

En los casos en que la trabajadora no disfrute íntegramente el permiso de maternidad, por compartir su disfrute con el otro progenitor, la acumulación de la lactancia se incrementará en la proporción de días naturales que correspondan hasta los nueve meses del hijo.

En el caso de parto múltiple los trabajadores/as podrán disfrutar del derecho contenido en el párrafo anterior por cada uno de los hijos.

Las horas correspondientes a la lactancia indicadas anteriormente permanecerán invariables aunque el trabajador preste servicios a jornada parcial o solicite reducción de jornada por motivos familiares.

Artículo 41. Reducción de Jornada por Motivos Familiares

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del período reducción de jornada,

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

Artículo 42. Jubilación

En lo que respecta a la jubilación, se estará en lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria de aplicación. En caso de modificación de la citada normativa legal, durante la vigencia de este convenio, se estará a lo previsto en la misma.

Según lo establecido en la normativa vigente, el trabajador podrá acceder a los dos tipos de jubilación que se relacionan a continuación siempre y cuando cumple los requisitos exigidos:

a) Jubilación ordinaria:

Los trabajadores para acceder a la jubilación ordinaria (cese total de la actividad) habrán de acreditar período mínimo de cotización de 15 años. En cuanto a la edad de jubilación, depende del año en el que accedan a la jubilación y del periodo cotizado:

Año	Períodos cotizados	Edad
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses

b) Parcial.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán el derecho a acogerse a la jubilación parcial (cese parcial de la actividad), siempre y cuando reúnan las condiciones legamente exigidas, que en la actualidad son las siguientes:

b.1) Jubilación parcial del trabajador que haya cumplido la edad para la jubilación ordinaria:

– Edad mínima: edad legalmente prevista para la jubilación ordinaria.

– Pueden estar contratados a jornada completa o parcial.

– Período mínimo de cotización: 15 años, de los cuales 2 deberán estar incluidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.

– Antigüedad en la empresa: no se exige.

– La reducción de la jornada trabajo estará comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%.

En este caso no se exige a la empresa la suscripción de un contrato de relevo.

b.2) Jubilación parcial del trabajador de trabajadores que no hayan cumplido la edad para la jubilación ordinaria:

– Edad mínima de 61 años, salvo mutualistas anteriores a 1967 que podrán acceder a los 60 años.

– Deben estar contratados a jornada completa.

– El periodo de cotización debe ser igual o superior a 30 años; el periodo se reduce a 25 años para los trabajadores con discapacidad o trastorno mental.

– Antigüedad en la empresa: al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

– La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75% (puede alcanzar el 85% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido).

La empresa deberá concertar, simultáneamente, un contrato de relevo con otro trabajador, desempleado e inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo o que tenga con la empresa concertado un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente

Capítulo IV. Régimen de Ascensos y Promociones. Trabajos de Distinto Nivel Profesional

Artículo 43. Clasificación Profesional

En materia de clasificación profesional, las partes firmantes del presente Convenio se acogen a lo establecido sobre ello en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de la realización de funciones de distintos grupos, que queda pactado y recogido así en este Convenio Colectivo al ámbito del grupo en el cual esté incluido dicho nivel profesional, así como en los Anexos del presente Convenio.

Estas funciones implican la realización de todas las tareas y actividades, y la

asunción de las responsabilidades derivadas de las mismas, así como de aquellas otras que pudieran resultar en el futuro como consecuencia de la evolución de los procesos productivos y tecnológicos que fuesen necesarios para dar cumplimiento al contrato de servicios y a sus posibles modificaciones futuras que tuviesen lugar.

Todas las funciones aquí detalladas se hacen a título enunciativo y no limitativo. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán una división del trabajo consistente en:

Grupo Profesional ATOC:

Estarán adscritos a este grupo profesional los trabajadores que realizan las funciones de punto de control que gestiona toda la información y recursos del Terminal Aéreo necesarios para recibir, documentar, planificar y transportar mercancías y pasaje, asegurando la máxima utilización de las aeronaves.

Los empleados adscritos a este grupo profesional estarán encuadrados en los siguientes niveles profesionales:

– Nivel 1 Grupo de ATOC: estará encuadrado en este nivel profesional el trabajador que conforme al anterior Convenio Colectivo ostentase la categoría profesional de Jefe de Departamento de ATOC.

Funciones: programarán, coordinarán, supervisarán y facilitarán los distintos trabajos que han de realizarse en el ámbito de su responsabilidad como hasta la fecha.

– Nivel 2 Grupo de ATOC: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que conforme al anterior Convenio Colectivo ostentasen las categorías de Coordinador, Jefe de Sección y Jefe de Sección Supervisor del Departamento de Centro de Coordinación.

Funciones: recibirán, controlarán, difundirán toda la documentación técnica e informativa para la planificación y ejecución de los vuelos. También diseñar, producir y editar las entradas y salidas de los vuelos de la Terminal Aérea, produciendo un lujo de información suficiente y veraz a los demás centros de trabajo y/o personal necesarios para la asistencia de los vuelos en tierra.

Grupo Profesional Operaciones:

Estarán adscritos a este grupo profesional los trabajadores que realicen funciones de tareas de control y registro de tráfico de mercancías, planificación y procesamiento de carga, servicio de “Special Handling” (carga especial o clasificada), servicios de apoyo logístico en tierra a aeronaves, transporte de tripulaciones, pasajeros y tropas, carga y descarga, manejo, operación y mantenimiento de vehículos para realizar las tareas anteriormente descritas.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional estarán encuadrados en los siguientes niveles salariales:

– Nivel 1 Grupo de Operaciones: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que conforme al anterior Convenio Colectivo ostentasen las categorías integrado por el Jefe de Departamento de Pista y el Jefe de Departamento de Almacén y Taller.

Funciones: programarán, coordinarán, facilitarán y supervisarán los distintos trabajos que han de realizarse en el ámbito de su responsabilidad como hasta la fecha.

– Nivel 2 Grupo de Operaciones: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que conforme al anterior Convenio Colectivo ostentasen las categorías de Jefe de Equipo y Jefe de Taller.

Funciones: Mantenimiento general de la totalidad de la flota de vehículos para asegurar su máxima utilización y disponibilidad, informar a la Dirección del estado de la flota, control de la prevención y reparación de los vehículos para tener el equipo siempre en óptimas condiciones de uso. O supervisión, organización y control de todas las actividades y personal de pista, velando en todo momento por el buen funcionamiento del equipo y siendo responsables ante la Dirección de la empresa de este buen funcionamiento, supervisión de la preparación de mercancías para su transporte, preparación y cumplimentación de la documentación requerida y reporte de la evolución del trabajo e incidencias.

– Nivel 3 Grupo de Operaciones: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que conforme al anterior Convenio Colectivo ostentasen las categorías de Procesadores de Carga y Special Handling.

Funciones: Inspección y procesado virtual y físico de la mercancía peligrosa, preparación de documentación, realización de balances de inventario, selección y control de la documentación de cada aeronave a su llegada que transporta mercancías, y pasaje, custodia de mercancías. A su vez el Special Handling custodiara las llaves de las cajas de seguridad y los artículos de “leet service” (artículos para los aseos y cocinas de los aviones), utilizará sistemas informáticos, y desarrollará funciones de carga/descarga/ transportes/custodia de correo ordinario y/o certificado, y carga clasificada e inventario de equipos de sujeción.

– Nivel 4 Grupo de Operaciones: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que conforme al anterior Convenio Colectivo ostentasen las categorías de Mecánico-Conductor Bilingüe, Conductor-Operario y Oicial Almacenero.

Funciones: Inspección, reparación, mantenimiento y puesta al día de la flota de vehículos, siguiendo instrucciones de sus superiores. O entrega e inspección de

mercancías, verificación de documentación, inventariado físico, preparación de la mercancía para su embarque, limpieza del almacén y zonas anexas, control y contabilización de equipos de sujeción y trabajo. O conducción y operación de vehículos y maquinaria de apoyo a aeronaves, transporte de tripulaciones, tropa y pasaje; manipulación y manejo de carga, equipos y enseres, abastecimiento de comidas, limpieza y recogida de basuras de aeronaves, reposición de artículos de aseo y cocina en aviones y limpieza y ordenamiento del equipo y áreas de trabajo.

– Nivel 5 Grupo de Operaciones: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que conforme al anterior Convenio Colectivo ostentasen la categoría de Mozo.

Funciones: Conducción y operación de vehículos para los que sea necesario el carnet

Tipo B. Si el trabajador de este nivel dispusiera de un carnet de nivel superior, a requerimiento de la empresa, podrá conducir vehículos para los que se necesite ese carnet y si esto sucediera se consideraría trabajo de superior nivel. Adicionalmente, desarrollará funciones de manipulación y manejo de carga, equipos y enseres, abastecimiento de comidas, limpieza y recogida de basuras de aeronave, reposición de artículos de aseo y cocina en aviones y limpieza y ordenamiento del equipo y áreas de trabajo.

Dado el carácter residual de sus funciones que realizan los trabajadores adscritos al mismo, tenderá a ser un nivel a extinguir durante la vigencia de este convenio.

Los trabajadores encuadrados en este nivel pasarán de forma progresiva, hasta el año 2015, al nivel 4. Si bien, los trabajadores que por cuestión de capacidad o destreza les sea imposible proveerse de los requisitos requeridos para el nivel 4 mantendrán el nivel 5.

Grupo Profesional de Pasajeros:

Están adscritos a este grupo profesional los trabajadores que desempeñen funciones de embarque/desembarque de pasajeros, facturación de equipajes, información y atención al cliente, inspección de equipaje facturado y de mano, y de pasajeros, con los medios técnicos apropiados, documentación relativa al movimiento de pasajeros y utilización de cualquier sistema informático.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional estarán encuadrados en los siguientes niveles salariales:

– Nivel 1 Grupo de Pasajeros: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que conforme al anterior Convenio Colectivo ostentasen la categoría de Jefe de Departamento de Pasajeros.

Funciones: programará, coordinará, facilitará y supervisará los distintos trabajos que han de realizarse en el ámbito de su responsabilidad como hasta la fecha.

– Nivel 2 Grupo de Pasajeros: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que conforme al anterior Convenio Colectivo ostentasen la categoría de Supervisor del Servicio de Pasajeros.

Funciones: además de las propias del departamento, realizan funciones de control de asistencia, supervisión, organización y distribución del trabajo, punto de contacto para recepción y diseminación de información.

– Nivel 3 Grupo de Pasajeros: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que conforme al anterior Convenio Colectivo ostentasen la categoría de Azafato de Tierra.

Funciones: las propias del departamento y las relativas a embarque y desembarque, facturación de equipajes, inspección de equipaje facturado y de mano, y de pasajeros y utilización de sistemas informáticos.

– Nivel 4 Grupo de Pasajeros: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que conforme al anterior Convenio Colectivo ostentasen la categoría de Agente de Servicios Auxiliares.

Funciones: las propias de embarque y desembarque, facturación de equipajes, inspección de equipaje facturado y de mano, y de pasajeros y utilización de sistemas informáticos.

Los trabajadores encuadrados en este nivel pasarán de forma progresiva hasta el año 2015 al nivel 3, para lo que se abrirán los correspondientes procesos de selección y examen.

Grupo Profesional de Administración:

Están adscritos a este grupo profesional los trabajadores que desempeñen funciones propias de administración, mantenimiento de sistemas informáticos, gestión de recursos humanos, control de calidad, dirección de formación y seguridad.

Incluye a los antiguos trabajadores del Departamento de Administración, así como al de Proceso de Datos y Servicios Informáticos. Dichos trabajadores quedan encuadrados de la siguiente manera:

– Nivel 1 Grupo de Administración: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que conforme al anterior Convenio Colectivo ostentasen la categoría de Administrador de Sistemas Informáticos (Jefe LAN)/Director Adjunto", Subdirectora Administrativa y Directora de Relaciones laborales Funciones:

programar, coordinar, facilitar y supervisar los distintos trabajos que han de realizarse en el ámbito de sus responsabilidades como hasta la fecha: funciones de Asistente a la Dirección General, mantenimiento de los sistemas informáticos militares bajo custodia de la empresa; ó administración en general; o dirección y gestión de recursos humanos.

– Nivel 2 Grupo de Administración: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que conforme al anterior Convenio Colectivo ostentasen las categorías de Asistente de Dirección de Recursos Humanos y de Dirección de Control de Calidad y Formación.

Funciones: tareas propias de la administración y gestión de recursos humanos; ó funciones propias de Dirección de Control de Calidad, dirección y gestión de los programas de formación y seguridad de la empresa.

– Nivel 3 Grupo de Administración: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que actualmente desarrollan funciones de asistencia de administración siguiendo las directrices de sus superiores del Departamento de Administración.

Artículo 44. Cobertura de Vacantes Y Promoción Ascenso

1) GENERALIDADES:

Se entiende por promoción o ascenso profesional, aquel proceso mediante el cual un trabajador o trabajadora pasa a desempeñar cualquier otro puesto de trabajo de forma permanente y distinto al que venía desempeñando hasta la fecha reportándole una mejora económica y profesional, mediante un sistema habilitado al efecto.

Los procesos de promoción se desarrollan en el seno de la Empresa y con participación de los trabajadores y trabajadoras de la misma, cualquiera que sea su nivel profesional, siempre y cuando cumpla los requisitos de las vacantes en cuestión.

2) A EFECTOS DE PROMOCIÓN LOS TRABAJOS SE CLASIFICAN EN:

Puestos sin grado de Supervisión.- Puestos que venían desempeñando los empleados que de conformidad con lo dispuesto en el anterior Convenio Colectivo ostentaban las categorías de Azafata de Tierra (actual Nivel 3 del Grupo Pasajeros), Agente de Servicios Auxiliares (actual Nivel 4 del Grupo Pasajeros); Procesador de Carga, Special Handling (actual Nivel 3 del Grupo Operaciones) y Jefe de Taller (actual Nivel 2 del Grupo Operaciones); Oicial Almacenero, Mecánico-Conductor Bilingüe y Conductor-Operario (actual Nivel 4 del Grupo Operaciones) y Mozo (actual Nivel 5 del Grupo Operaciones).

Puestos con grado de Supervisión.- Puestos que venían desempeñando los empleados que de conformidad con lo dispuesto en el anterior Convenio Colectivo ostentaban las categorías de Jefe de Equipo (actual Nivel 2 del Grupo Operaciones), Coordinador (actual Nivel 2 del Grupo ATOC), y Supervisora de Servicio de Pasajeros (actual Nivel 2 del Grupo Pasajeros).

Puestos de libre designación.- Aquellos que venían desempeñando los empleados que de conformidad con lo dispuesto en el anterior Convenio Colectivo ostentaban las categorías profesionales de: Jefe LAN/Director Adjunto, Subdirectora Administrativa y Directora de Recursos Humanos (actuales Nivel 1 del Grupo Administración); Subdirector de Recursos Humanos y Directora de Calidad (actuales Nivel 2 del Grupo Administración); Jefes de Departamento (actuales Nivel 1 de los Grupos ATOC, Operaciones y Pasajeros); y Nivel 3 del Grupo Administración (Asistente de Administración).

3) DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN.

a) Una vez producida la vacante, la Empresa dispondrá de cinco días hábiles para realizar la convocatoria de la plaza en cuestión mediante la publicación en los distintos tablones de anuncios de las características de la vacante incluida en su anuncio:

• Condiciones salariales y de puesto de trabajo

• Fecha de celebración de las pruebas en sus distintas convocatorias.

• Requisitos a cumplimentar por los aspirantes

• Fecha de constitución de la Comisión de Valoración Y de dicha comunicación enviará copia al Comité de Empresa.

b) Los aspirantes que cumplan los requisitos de la vacante tendrán de plazo cinco días hábiles para la inscripción en la promoción.

c) De las Convocatorias

a. Primera convocatoria, en la que participará el personal fijo en plantilla que reúna las siguientes condiciones:

• Que haya completado previamente el programa de formación de la empresa relativo a su puesto de trabajo actual.

• Que tenga al menos un año de antigüedad en la Empresa

• Que cumpla los requisitos establecidos para la vacante en cuestión.

b. Segunda Convocatoria, en la que podrán participar los restantes trabajadores

ijos de la plantilla que reúnan las siguientes condiciones:

• Que no se hayan presentado previamente en primera convocatoria.

• Que cumpla los requisitos establecidos para la vacante en cuestión.

c. Tercera Convocatoria, en la que podrán participar aquellos aspirantes incluidos en la bolsa de Trabajadores.

d) Plazos de Convocatoria

La primera convocatoria será anunciada en todos los tablones de anuncio del centro de trabajo con al menos 20 días de antelación de la fecha prevista de celebración de las pruebas.

La segunda convocatoria tendrá los mismos plazos y formas que la primera, pudiéndose celebrar la primera y la segunda convocatoria en el mismo día, pero con un mínimo de tres horas de diferencia entre sí.

La tercera convocatoria será anunciada por la Empresa de igual forma y mediante escrito al Comité de Empresa, siendo el plazo de aviso de 15 días mínimo.

e) De los requisitos imprescindibles.

Los requisitos imprescindibles de cada puesto de trabajo para promocionar son los siguientes:

CONVENIO INTERJETSERVE	CONVENIO CAV		REQUISITOS		
NOMBRE CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	NIVEL DE INGLÉS	CARNET CONDUCIR	OTROS
Coordinador	ATOC	2	III	B	
Jefe de Equipo	OPERACIONES	2	II	C ó D	
Procesador Carga	OPERACIONES	3	III	B	
Special Handling	OPERACIONES	3	III	B	Pasaporte EEUU
Conductor-Operario	OPERACIONES	4	II	D	CAP
Oficial Almacenero	OPERACIONES	4	II	B	
Mecánico-Cond. B.	OPERACIONES	4	II	B	
Supervisor Serv. Pasaj.	PASAJEROS	2	III	B	
Azafata/o Pasajeros	PASAJEROS	3	III	B	

Aquellos trabajadores encuadrados al día de la fecha en los Grupos y Niveles antes mencionados y que deseen promocionar deberán conformar los requisitos imprescindibles, manteniéndose los requisitos anteriores de cada categoría con los que el trabajador promocionó a la misma con anterioridad a este convenio.

Aquellos trabajadores actualmente encuadrados en los Niveles citados que

deseen su capacitación en los requisitos de inglés deberán demostrar sus conocimientos mediante una prueba de aptitud, abonándoseles por parte de la Empresa el concepto correspondiente.

Los carnets se refieren a licencias de conducir obtenidas por los aspirantes con anterioridad a la realización de las pruebas, y los conocimientos de inglés estarán sujetos a las siguientes condiciones:

Estarán equiparados a los utilizados por la Marina USA en la selección de su propio personal Laboral.

Todo trabajador que no posea conocimientos de inglés, o con conocimiento inferior al de la vacante y deseara participar en pruebas de promoción, deberá obtener previamente una puntuación mínima del 80% en la prueba de inglés correspondiente a la vacante que se promociona.

f) De las pruebas teóricas.

Para los puestos vacantes que no conlleven supervisión, la empresa facilitará un temario escrito sobre el que girará un examen de conocimientos. Para los puestos vacantes que conlleven grado de supervisión, la empresa facilitará un temario escrito relacionado con la vacante en cuestión y sobre el que girará el examen de conocimientos y en los que se incluirán preguntas de Seguridad e Higiene en el trabajo y técnicas de supervisión de personal.

g) Comisión de Valoración

• Al menos siete días antes de la fecha en la que se vayan a celebrar las pruebas, se constituirá la COMISIÓN DE VALORACIÓN, la cual estará compuesta por dos miembros de la Dirección de la Empresa, y dos miembros propuestos por el Comité de Empresa, uno de ellos será un trabajador, que a ser posible pertenezca al mismo Departamento y que sea de igual o superior Nivel al puesto a cubrir, y otro del Comité de Empresa, que a ser posible pertenezca al departamento de la vacante.

• La Comisión de Valoración se reunirá con la antelación que se acuerde en cada caso para evaluar el contenido técnico de los exámenes y determinar si los mismos se ajustan a las necesidades reales del puesto de trabajo al que se promociona. Si según criterio de la Comisión de Valoración, alguna pregunta no reúne los requisitos necesarios para incluirla en la prueba, ésta quedará anulada, reajustándose la puntuación por pregunta, de forma que el total de los puntos para la prueba sea siempre de cien (100).

• Dicha Comisión de Valoración estará presente durante la aplicación de los exámenes, corregirá los mismos y asignará las puntuaciones que le corresponda a cada aspirante, determinando que aspirantes son aptos para cubrir la plaza, es

decir cuáles de ellos han conseguido la puntuación mínima del 75% en todas y cada una de las pruebas.

• Para aquellos aspirantes que hayan superado las pruebas teóricas,

- La comisión asignará una puntuación adicional correspondiente a la antigüedad de 0,5 puntos por año en la Empresa.

- Hallará la media aritmética de las tres últimas evaluaciones personales de cada aspirante, cuyo resultado se añadirá a las anteriores puntuaciones.

• Mediante el cómputo de la totalidad de los puntos obtenidos, se seleccionará al aspirante más apto para el puesto en aquellos que hayan aprobado todas las pruebas eliminatorias, otorgando el puesto al aspirante que tenga mayor puntuación. En caso de igualdad, el puesto corresponderá al de mayor antigüedad, y a igualdad de antigüedad, al de mayor edad.

4) CONVOCATORIA EXTERNA.

Sólo en el caso en el que los puestos vacantes no sean cubiertos por los trabajadores de la plantilla y Bolsa, será cuando la empresa realizará una convocatoria externa y de la cual informará al Comité de empresa.

Todo el personal que desee incorporarse a la Empresa en cualquier puesto de trabajo, deberá superar una prueba mínima que incluya conocimientos de lectura, comprensión y escritura en castellano.

5) VACANTES EN PUESTOS DE CARÁCTER TEMPORAL.

La cobertura de vacantes en cualquier puesto de carácter temporal se llevará a cabo del siguiente modo:

a. En primer lugar se recurrirá a las personas incluidas en la bolsa de trabajadores.

Antes de ocupar cualquier puesto, estos trabajadores deberán demostrar previamente que cumplen las condiciones previstas para la vacante en el apartado 3.e de este artículo.

b. Si ningún trabajador de la Bolsa de Trabajo cumple las condiciones previstas para la vacante, la Empresa convocará una prueba a la que podrá acceder cualquier persona ajena a la empresa.

6) NIVELES DE NUEVA CREACIÓN:

Para la cobertura de las vacantes que se originen debido a la era sion en el Convenio Colectivo de nuevos Niveles profesionales, la Empresa ejercerá la libre designación. Los nuevos Niveles creados no sustituirán en sus funciones a los

otros que lo venían desarrollando hasta la fecha.

7) Ambas partes acuerdan que toda era sion de plazas, tanto de carácter interno como de nuevas contrataciones se adaptará en su totalidad a lo aquí acordado, careciendo de valor cualquier tipo de era sion de puestos de trabajo que no se ajuste a lo aquí pactado. La única excepción era que ambas partes se reconocen capacidad legal para pactar otras condiciones en casos excepcionales.

Artículo 45. Trabajos de Superior Nivel

Funciones del mismo grupo profesional: Los trabajadores realizarán las funciones relativas al grupo profesional al que estén adscritos, con el único límite de las titulaciones académicas o profesionales o de Seguridad precisas para ejercer la prestación laboral y con el respeto a la dignidad del trabajador. En el caso de encomiendas de funciones de un Nivel profesional superior, el trabajador tendrá derecho a la percepción de la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realicen.

Sin embargo, en el caso de que las funciones correspondan a un Nivel profesional inferior, el trabajador percibirá la retribución de origen.

En el caso de que se encomienden a un trabajador funciones correspondientes a un Nivel profesional superior, se le compensará por el tiempo efectivo de esas funciones superiores que como mínimo será el equivalente a un día completo de trabajo.

Artículo 46. Bolsa de Trabajo o Personal Eventual

La Empresa no podrá tener personal eventual en número superior al 20% de la plantilla que preste servicios a tiempo completo.

• Contratación de Personal Eventual: La cobertura de ausencias por enfermedad o accidente de larga duración e Invalidez Provisional, se realizará mediante la contratación de personal temporal del siguiente modo:

- SELECCIÓN DE PERSONAL:

La selección de personal para la cobertura de estos puestos temporales se hará de forma rotativa entre una bolsa de 22 trabajadores (12 trabajadores para manejo de carga y 10 trabajadores para otros departamentos). Antes de ocupar cualquier puesto, estos trabajadores deberán demostrar previamente su capacidad y aptitud para desarrollar las funciones que corresponden a la vacante temporal.

- COBERTURA DE AUSENCIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Se realizará del siguiente modo:

a) La ausencia se cubrirá mediante personal temporal cuando en la plantilla haya una, dos o tres bajas por enfermedad o accidente, siendo la cobertura de forma automática y simultánea a partir del día 30 de Incapacidad Temporal.

b) A partir de este número de tres bajas, la decisión de cubrir las restantes bajas que se produzcan corresponderá únicamente a la Dirección de la empresa.

Artículo 47. Trabajos de Capacidad Disminuida

La Empresa por su propia iniciativa o a petición del trabajador a través del Comité de Seguridad y Salud, acoplará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas previo informe médico de la Mutua de Accidentes de Trabajo o del Servicio de Prevención de Riesgos concertado por la Empresa.

El trabajador podrá acompañar su petición con un informe médico de la Seguridad Social.

El trabajador que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán prioridad absoluta para esta readaptación.

Capítulo VI. Régimen Disciplinario

Artículo 48. Faltas y Sanciones

De toda sanción que se imponga a los trabajadores, la Empresa vendrá obligada a entregar una copia de la comunicación al Comité de Empresa y si no se cumpliese este requisito, quedaría sin valor dicha sanción.

Competencias sancionadoras.-

La facultad sancionadora radica en la Empresa y cuando se trate de faltas graves y muy graves la ejercerá a la vista del expediente instruido al efecto.

La competencia para la iniciación de expedientes disciplinarios estará atribuida a la Empresa.

Sin perjuicio de la aplicación de la normativa vigente, los trabajadores podrán ser sancionados, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la definición y graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Capítulo y con arreglo a las normas del procedimiento en él determinadas.

Faltas.-

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como

consecuencia de su trabajo, se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención.

Serán faltas leves, las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

2. El retraso o negligencia en el cumplimiento de sus tareas.

3. La no comunicación con la debida antelación (4 horas) de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justiicada, uno o dos días al mes.

5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justiicada de tres a cinco días al mes. A estos efectos se entenderá falta de puntualidad los retrasos superiores a quince minutos.

6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

7. La falta de aseo y prestancia en la uniformidad durante el trabajo.

8. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, siempre que aquel carezca de trascendencia grave.

9. Incumplimiento de la obligación de entregar los partes de baja, confirmación y falta dentro de los plazos reglamentarios, salvo que por el trabajador se pruebe la imposibilidad de la entrega.

Serán faltas graves, las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o de las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3. La desconsideración con el público en el ejercicio de su trabajo.

4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas, cuando de las mismas se puedan derivar riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores. Cuando tal conducta constituya imprudencia temeraria o el riesgo derivado de la misma será grave e inminente, la falta será muy grave.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

7. El abandono del trabajo, sin causa justificada. Cuando ello ocasione perjuicios importantes o trastornos en la organización del trabajo, constituirá falta muy grave.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

9. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, mercancías u objetos de los usuarios depositados o en régimen de tráfico o documentos de los servicios.

10. La utilización difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo que se desarrolla.

11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre. Cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

12. El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones en las entrega de documentación a la Empresa.

13. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.

14. La obstrucción del ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

15. La ausencia injustificada durante al menos dos días al año.

Serán faltas muy graves, las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

6. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.

7. La percepción, por razón del servicio, de dádivas de usuarios o personas ajenas a la Empresa.

8. Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora.

9. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga legal.

10. La sustracción de mercancías u objetos de los que la empresa tenga custodia, de los propios de la Empresa, o de los usuarios de los servicios que provee la Empresa.

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

12. Acudir al trabajo o prestar servicios, bajo los efectos del alcohol o drogas estupefacientes o psicotrópicas.

13. El acoso sexual en el trabajo.

14. El acoso moral en el trabajo.

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

• Amonestación por escrito

• Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

Por faltas graves:

• Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días

• Suspensión del derecho a concurrir a pruebas de selección o concursos de ascenso por un período de seis meses a un año

Por faltas muy graves:

• Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días.

• Inhabilitación para el ascenso por un período de un año a tres.

• Despido

• Para aquellos supuestos que respondan a conducta de naturaleza sexual, y se hayan ejercido prevaleciéndose de la superior condición jerárquica, se aplicará la sanción de despido.

Procedimiento Sancionador:

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario adecuado con remisión del pliego de cargos al trabajador para que, en un plazo de cinco días hábiles, emita escrito de descargo.

Simultáneamente, se dará curso al Comité de Empresa para que emita el correspondiente informe en el plazo de cinco días hábiles.

Transcurrido el plazo mencionado, en el plazo máximo de un mes, se haya o no producido escrito de descargo, la Empresa resolverá lo procedente en el ejercicio de su facultad disciplinaria.

Las faltas leves, graves y muy graves serán notiicadas a los Representantes de los Trabajadores.

Prescripción:

• Las faltas leves prescribirán a los 10 días naturales.

• Las faltas graves prescribirán a los 20 días naturales.

• Las muy graves a los 45 días naturales.

Siempre a partir de que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente instruido en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Este plazo no será de aplicación mientras exista una litispendencia penal por los mismos hechos, quedando en suspenso el expediente disciplinario.

Todo trabajador podrá dar cuenta o por escrito de por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad. Recibida dicha comunicación, se procederá a la apertura por la Empresa del expediente disciplinario en su caso.

Así mismo, cuando el trabajador sea representante sindical y hasta dos años tras su mandato, se establecerá con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves y muy graves, un plazo de tres días hábiles a in de dar audiencia al

mismo y a los restantes miembros del Comité de Empresa.

Se entenderá que el procedimiento descrito en el párrafo anterior, servirá a todos los efectos de expediente contradictorio para los representantes legales y sindicales.

Artículo 49. Detención

Se considera suspensión del contrato de trabajo en la línea del Artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, apartado (G), la privación de la libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

En caso de que existiera sentencia condenatoria, estos casos serían examinados detenidamente, teniéndose en cuenta las circunstancias concretas del trabajador.

Capítulo VII Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 50. Obligaciones Generales de La Empresa y los Trabajadores en Materia de Prevención.

Para promover la cultura preventiva se promulgan los siguientes principios de Política preventiva, cuyo objetivo permanente es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, previniéndoles de los riesgos laborales, mejorando progresivamente los niveles de seguridad y las condiciones de trabajo existentes.

1. El ámbito de aplicación de la política de prevención será para todos los trabajadores de la Empresa, sea cual sea su modalidad de contrato.

2. La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todos los trabajadores y para ello se facilitará su participación, información y formación.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyesen a éstas.

El empresario deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Establecimiento de una política de prevención de riesgos eficaz e integrada a todas las acciones que se desarrollen en la Empresa.

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

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará

controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Fomentar e impulsar el interés por la Prevención de Riesgos Laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la Empresa, tanto mandos como trabajadores.

c) Prevenir los riesgos en el puesto de trabajo.

d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

e) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

f) Impartir la formación adecuada a sus mandos y la específica a aquellos con personal bajo su responsabilidad directa.

El empresario, a in de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

g) La Empresa elaborará el Plan de Prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de la misma, siguiendo los principios explícitamente señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

h) El Plan de Prevención se llevará a efecto según lo estipulado en el artículo 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 51. Condiciones Higiénicas

En el centro de trabajo, departamentos y las distintas secciones se contaran con las siguientes condiciones higiénicas.

1) Generalidades:

• Numero de taquillas personales suicientes.

• Botiquín de primeros auxilios revisado mensualmente

• Revisión médica anual a cargo de la Empresa y en horas de trabajo consistentes en análisis clínicos de sangre y de orina, reconocimiento general, el cual deberá incluir necesariamente los reconocimientos de electrocardiograma, espirómetro y pruebas de vista y oído.

• A los trabajadores que realicen total o parcialmente su tarea en la pista, la Empresa les exigirá el uso de aparatos de protección individual, según se detalla en el siguiente cuadro para cada grupo profesional:

	PROTECTOR AUDITIVO	GAFAS PROTECTORAS	CHALECO REFLECTANTE	MÁSCARA PROTECTORA
Grupo Profesional ATOC	SI	-	SI	-
Grupo Profesional OPERACIONES	SI	SI	SI	SI
Grupo Profesional PASAJEROS	SI	-	SI	-

Estos aparatos serán de uso individual y calidad homologada y se entregarán conforme se dispone en el articulado siguiente.

• Aquellos servicios que requieran protección adicional en su realización, será responsabilidad de la Empresa el proveer de los artículos necesarios de protección personal según normativa vigente.

• Dichos aparatos serán seleccionados por el Comité de Seguridad y Salud.

• Cualquier accidente que se produzca por la no utilización de los aparatos de protección personal será de responsabilidad exclusiva de la Empresa siempre y cuando la Empresa no haya adoptado las medidas oportunas para su utilización.

• La indumentaria que se articula a continuación, será de calidad homologada y de coloración y textura adecuadas a las estaciones del año.

Artículo 52. Prendas de Trabajo

Las prendas de trabajo de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, así como sus plazos de entrega, serán las que se incluyen en el siguiente cuadro:

		2013			2014			2015		
		ABRIL Indumentaria de verano	OCTUBRE	ANUAL	ABRIL	OCTUBRE Indumentaria de invierno	ANUAL	ABRIL Indumentaria de verano	OCTUBRE Indumentaria de invierno	ANUAL
OPERACIONES	PISTA	2 Pantalones	-	2 Botas	-	2 Pantalones	2 Botas	2 Pantalones	Ropa Agua	2 Botas
		2 Polos	-	2 Guantes	-	2 Polos	2 Guantes	2 Polos	1 Polar	2 Guantes
		1 Polar	-	EPIS	-		EPIS			EPIS
	OFICINA ALMACEN	2 Pantalones	-	1 Botas	-	2 Pantalones	1 Botas	2 Pantalones	Ropa Agua	1 Botas
		2 Polos		1 Guantes	-	2 Polos	1 Guantes	2 Polos	1 Polar	1 Guantes
		1 Polar	-	EPIS	-		EPIS			EPIS
	TALLER	2 Monos	-	2 Botas	-	2 Monos	2 Botas	2 Monos	Ropa Agua	2 Botas
		1 Polar	-	2 Guantes	-		2 Guantes		1 Polar	2 Guantes
			-	EPIS	-		EPIS			EPIS
ATOC		2 Pantalones	-	1 Botas	-	2 Pantalones	1 Botas	2 Pantalones	Ropa Agua	1 Botas
		2 Camisas	-	1 Guantes	-	2 Camisas	1 Guantes	2 Camisas	1 Polar	1 Guantes
		1 Polar	-	EPIS	-		EPIS			EPIS
PAX		1 Pantalón/Falda	-	1 Zapatos	-	1 Pantalón/Falda	1 Zapatos	1 Pantalón/Falda	Ropa Agua	1 Zapatos
		2 Camisas	-	EPIS	-	2 Camisas	EPIS	2 Camisas	Jersey	EPIS
		1 Jersey	-		-	- 1 Corbata/Pañuelo				

Los niveles con cargos de responsabilidad llevarán una indumentaria en consonancia con las del departamento o sección a la que pertenezcan.

En caso de deterioro de alguna prenda, se sustituirá por una nueva previa entrega de la deteriorada.

La ropa será de calidad homologada, y el Comité de Seguridad y Salud tomará parte activa en el proceso de selección de las mismas.

Las prendas de invierno serán de uso desde Octubre hasta Abril, y las de verano de Abril a Septiembre, siendo de obligado cumplimiento el uso de la indumentaria y material de seguridad para todo el personal durante su jornada de trabajo.

Capítulo VIII. De la Representación de los Trabajadores

Artículo 53. Horas Sindicales

Los representantes de los trabajadores dispondrán de 30 horas mensuales acumulables en un solo miembro del Comité de Empresa, para la realización de gestiones sindicales relacionadas con su representatividad conforme a la legislación vigente en cada momento. No debiéndose computar las horas sindicales dedicadas a negociación colectiva.

Artículo 54. Reuniones en el Centro de Trabajo e Información

Fuera de la jornada de trabajo y avisando con 24 horas de antelación, salvo en caso de urgencia, y con posibilidad de dar conocimiento al responsable de la Empresa, se podrá disponer del centro de trabajo para reuniones, hasta un máximo de 50 horas anuales con el permiso de la autoridad competente.

La Empresa y el Comité de Empresa tendrán las reuniones necesarias para tratar de resolver cualquier problema laboral o modificaciones al ordenamiento legal vigente.

La Empresa dará la debida información sobre las contrataciones laborales que se realicen en el centro de trabajo, así como cualquier cambio sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 55. Local y Tablón de Anuncios

La empresa aportará los medios necesarios para el normal funcionamiento del Comité de Empresa, así como un local adecuado y su mantenimiento.

En el centro de trabajo se dispondrá de tablones de anuncios en cada departamento en el que se expondrán todas las informaciones laborales y sindicales que afecten estrictamente a los trabajadores.

Artículo 56. Cuota Sindical

La empresa descontará las cuotas sindicales en nóminas a aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, indicando la cuantía y Central Sindical.

Artículo 57. Formación

La Comisión Paritaria del presente Convenio analizará la evolución de la actividad formativa en la Empresa, incluyendo la utilización de las horas de ajuste de la jornada, y la participación en el plan formativo

Capitulo X Estabilidad, Garantía de Permanencia y Condiciones Laborales

Artículo 58. Subrogación

El cambio de la Empresa adjudicataria del servicio que actualmente realiza CAV EUROPA, S.L.U. no implicará modificación de las condiciones de trabajo del personal afectado por este Convenio Colectivo, debiendo la nueva Empresa adjudicataria subrogarse en las mismas condiciones señaladas en el recogida.

Asimismo, la empresa adjudicataria no podrá en ningún caso, disminuir la plantilla de trabajadores con la que cuente CAV EUROPA, S.L.U. al momento en que se produzca la subrogación.

Artículo 59. Paz Laboral

Se establece un Pacto de Paz Laboral durante la vigencia del Convenio Colectivo en el cual el Comité de Empresa hace renuncia expresa del Derecho de Huelga siempre y cuando la Empresa respete el texto íntegro del Convenio Colectivo. Asimismo, la empresa y el comité se comprometen a garantizar un clima de permanente diálogo y siempre en aras a la conservación de los puestos de trabajos en las condiciones aquí pactadas.

Capitulo XI Varios

Artículo 60. Anticipos Salariales Anuales Reintegrables

Los trabajadores podrán solicitar anticipos salariales reintegrables de su salario anual por un importe máximo de 6.000 euros, y siempre que tengan un contrato indefinido o uno de duración determinada con una fecha de extinción que permita la devolución del anticipo por descuentos en nóminas.

La devolución del anticipo se producirá como máximo en los 12 meses siguientes a su concesión.

La cuantía máxima simultánea que la empresa podrá dedicar a este in será de 24.000 euros simultáneamente.

Se creará una Comisión formada por dos miembros de la Empresa y dos del Comité de Empresa que estudiarán las peticiones de estos anticipos, previa solicitud por escrito del trabajador, y si el informe que emitiera la comisión fuese positivo la Empresa concederá el mismo.

Artículo 61. Seguro Colectivo

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho al siguiente seguro colectivo:

Muerte natural del trabajador:	27.724,26 euros
Muerte por accidente:	27.724,26 euros
Muerte por accidente laboral:	27.724,26 euros
Invalidez absoluta permanente derivada de Accidente o enfermedad profesional:	27.724,26 euros
Invalidez absoluta permanente derivada de Accidente o enfermedad común:	27.724,26 euros

Las indemnizaciones marcadas anteriormente se abonarán por la compañía aseguradora a los beneficiarios que por escrito señale el trabajador ante la empresa.

La financiación será a cargo de la Empresa y se entregará una póliza del seguro al Comité de Empresa.

Artículo 62. Viajes Fuera del Radio de Los 50 Km

Cuando los trabajadores tengan que realizar viajes que les obliguen a desplazarse fuera de un radio de 50 km del centro de trabajo, la empresa tendrá que notiicarlo con la siguiente antelación:

– Si es un viaje de llevar tripulantes, se le avisará con la mayor antelación posible.

– Si es un viaje de traer tripulantes, al menos con seis horas de antelación.

La empresa tendrá a disposición de los trabajadores la cantidad de 100 € para cubrir los gastos que pudieran surgir en la realización del servicio. El departamento de ATOC tendrá disponible la referida cantidad; asimismo, se encargará de recogerá los justificantes de gastos (peaje, avería, etc.) en los que se haya incurrido, así como la cantidad sobrante de la inicialmente entregada.

El trabajador tendrá que respetar lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad vial, acerca de los descansos y en el Código de circulación.

El conductor que efectúe el servicio cobrará una cantidad de 80,90 € que quedará relejado en nómina como plus de distancia excedida. La referida cantidad se incrementará cada año de acuerdo con la subida salarial.

Si como consecuencia del desplazamiento la jornada de trabajo superase las 8 horas, el exceso se considerará hora extraordinaria de trabajo de carácter voluntario.

Artículo 63. Personal Extranjero

La contratación de personal extranjero se llevará a cabo de conformidad con la normativa vigente en materia de extranjería y, en su caso, el Convenio de Cooperación para la Defensa suscrito entre España y EEUU.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera.- Pasajeros

Desde la firma del presente Convenio Colectivo, las actuales azafatas que forman parte del personal del servicio de pasajeros serán polivalentes y desarrollarán tanto sus funciones como la de los actuales agentes de servicios auxiliares. Del mismo modo, los actuales agentes de servicios auxiliares, a medida que vayan ocupando nivel superior, serán igualmente polivalentes, pudiendo desarrollar tanto sus nuevas funciones como las que venían desarrollando

De esta forma, las funciones que actualmente desarrollan los agentes de servicios auxiliares podrán ser desarrolladas indistintamente por personal que hoy es agente auxiliar y por las azafatas de tierra.

Durante la vigencia del nuevo convenio colectivo (hasta octubre 2015) los actuales Agentes de Servicios Auxiliares promocionarán al nivel salarial de la actual Azafata conforme al siguiente calendario:

1. Uno a la firma del Convenio, y

2. El resto uno cada dos meses de forma que los 15 actuales hayan ascendido antes del in del contrato. Las promociones pueden hacerse por orden de antigüedad y con su correspondiente examen.

Se implantará el nuevo cuadrante en el servicio de pasajeros a in de compensar los equipos de trabajo y procurar un reparto equitativo entre todos ellos.

Disposición Adicional Segunda.- Pista-Operaciones.

1.1 Jefes de Equipo.

Los actuales Jefes de Equipo (Team leaders) percibirán 100 euros brutos al mes en concepto de Plus de Responsabilidad por el ejercicio de sus funciones además de las de supervisión del turno, y además colaborará en la formación del personal cuando sea necesario.

Dado que la causa de abono de este plus es el ejercicio de la supervisión de un equipo durante un turno, no tendrán derecho al mismo los trabajadores que con anterioridad tuvieran reconocida la categoría de Jefe de Equipo pero que actualmente ocupan otros puestos en los que no supervisan a un equipo durante un turno de trabajo.

1.2 Mozos

Los actuales Mozos que tengan los requisitos de carnet de conducir CAP e inglés promocionarán al actual nivel salarial del Conductor-Operario, a razón de uno cada dos meses hasta la finalización del contrato.

Los 14 mozos que aún no tienen nivel de inglés, deberán asistir a los cursos que durante la vigencia del nuevo convenio les permita alcanzarlo, como muy tarde en octubre de 2015. Si finalmente no alcanzasen el nivel de inglés, no percibirán el plus de idiomas.

Tendrán prioridad temporal en el ascenso los mozos que cuenten ya con el nivel de inglés y los que lo vayan adquiriendo en el futuro.

Disposición Adicional Tercera.- Igualdad de Oportunidades.

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de origen, creencia religiosa o ideológica y por cualquier otra condición. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:

- acceso y estabilidad en el empleo

- igualdad salarial en trabajo de igual valor

- formación y promoción profesional

- ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.

En el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio se analizarán la problemática que se pueda suscitar en esta materia, así como la aplicación del protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera

Los anexos que se unen al presente convenio colectivo forman parten del mismo y tienen fuerza de obligado cumplimiento

ANEXO 1.- Acta de Finalización de la negociación colectiva

ANEXO 2.- Tabla salarial para el año 2013 y Compensación Económica Horas Extraordinarias

Quedan sin valor ni efectos las Actas firmadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Disposición Final Segunda

Una vez Finalizadas las distintas comisiones de trabajo aquí pactadas, los textos reguladores redactados o en su caso acordado, pasarán a incorporarse al Convenio colectivo en forma de Anexos previa tramitación ante la Autoridad Laboral.

Disposición Final Tercera

Como condición más beneficiosa hacia los trabajadores, cualquier cambio normativo que afecte o esté recogido en el presente convenio será de aplicación inmediata y quedará incorporado al mismo.

TABLA SALARIAL AÑO 2013

CATEGORIA CONVENIO ANTERIOR	GRUPO PROFESIONAL CAV	NIVEL SALARIAL CAV	Sueldo Base (mes/día)	Plus Transporte (día efectivo)	Plus Convenio (mes/día)	Plus Nocturnid. (día efectivo)	Plus Peligros. (día efectivo)	Penosidad (día efectivo)	Paga Extra	Plus Extrasalarial (mes)	Dedicación Exclusiva (mes)
Subdirector	Administración	1	988,25	2,40	979,58				2073,96	163,91	460,69
Jefe Dept. LAN		1	988,25	2,40	676,22				1789,83	141,08	316,92
Directora RR.LL.		1	988,25	2,40	903,68				2002,91	157,40	383,91
Subdirector RR.LL.		2	937,66	2,40	773,94				1747,23	61,84	
Dir. Cont.Calidad y Form.		2	881,34	2,40	595,20	7,98			1579,59	92,61	
Asist. Administrativo		3	881,34	2,40	595,20	7,98			1579,59	30,92	
Jefe Dept. Pax	Pasajeros	1	988,25	2,40	676,22				1789,83	124,76	249,92
Superv.Serv.Pasaj.		2	881,34	2,40	595,20	7,98			1579,59	30,92	
Azafata		3	857,67	2,40	478,47	7,74			1491,35	30,92	
Agente Serv. Aux.		4	857,67	2,40	272,18	7,49			1491,35	30,92	
Ayte.Dept. ATOC	ATOC	1	937,66	2,40	773,94	8,48	3,08		1747,23	61,84	
Jefe Sección Supv.		2	937,66	2,40	773,94	8,48	3,08		1747,23	30,92	
Jefe Sección/Coordinador		2	908,88	2,40	644,77	8,25	2,95		1630,70	30,92	
Ayte.Dpto.Carga/Almacén	Operaciones	1	937,66	2,40	773,94	8,48	3,08		1747,23	61,84	
Jefe de Taller		2	908,88	2,40	644,77		2,95	5,84	1630,70	30,92	
Jefe de Equipo		2	891,22	2,40	524,42	8,07	2,90	6,10	1612,24	30,92	
P.Vuelo/P.Carga/S.Handling		3	891,22	2,40	572,33	8,07	2,90		1612,24	30,92	
Oficial Cond. 1		4	29,31	2,40	14,93	8,07	2,90	5,87	1535,53	30,92	
Oficial Cond. 2		4	28,73	2,40	14,24	7,90	2,83	5,73	1497,20	30,92	
Conductor Operario		4	28,73	2,40	14,24	7,90	2,83	5,73	1497,20	30,92	

CATEGORIA CONVENIO ANTERIOR	GRUPO PROFESIONAL CAV	NIVEL SALARIAL CAV	Sueldo Base (mes/día)	Plus Transporte (día efectivo)	Plus Convenio (mes/día)	Plus Nocturnid. (día efectivo)	Plus Peligros. (día efectivo)	Penosidad (día efectivo)	Paga Extra	Plus Extrasalarial (mes)	Dedicación Exclusiva (mes)
Jefe Almacén	Operaciones	4	891,22	2,40	513,45	8,07	2,90		1612,24	30,92	
Oficial Almacenero		4	28,73	2,40	13,88	7,90	2,83		1497,20	30,92	
Mecánico Cond. Bil.		4	29,30	2,40	14,65		2,90	5,84	1612,24	30,92	
Mozo Especializado		5	27,16	2,40	13,50	7,49	2,70	6,86	1433,23	30,92	
Mozo		5	27,16	2,40	8,84	7,49	2,61	3,67	1433,23	30,92	

TURNICIDAD Y FESTIVOS: 143,68	INGLES NIVEL II: 52,25	BOLSA ESTUDIO: 36,43

PLUS VACACIONES: 130,62	INGLES NIVEL III: 78,38	AYUDA MINUSVALÍA: 148,59
PLUS MATRIMONIO: 214,16	DIETAS: 62,60	

Nota: Esta Tabla Salarial anexa se entiende sin antigüedad. A efectos de antigüedad, se tendrá en cuenta cada caso concreto del trabajador y se aplicará la que le corresponda en su caso a cada concepto económico. Es decir, sueldo base, nocturnidad, peligrosidad y pagas extras.

	GRUPO PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL A T O C			GRUPO PROFESIONAL PASAJEROS		
Nivel Salarial (antigua categoría)	Nivel 3	Nivel 1 (Ayte. Dept.)	Nivel 2 (Jefe Sec. Supv.)	Nivel 2 (Coordinador)	Nivel 2 (Supervisor)	Nivel 3 (Azafata)	Nivel 4 (Agente)
% Antigüedad							
0%	21,02	24,36	24,36	22,49	21,02	12,94	17,37
5%	21,65	25,07	25,07	23,16	21,65	20,01	17,97
10%	22,28	25,79	25,79	23,85	22,28	20,63	18,59
20%	23,54	27,20	27,20	25,20	23,54	21,84	19,80
30%	24,80	28,62	28,62	26,57	24,80	23,06	21,02
40%	26,06	30,05	30,05	27,93	26,06	24,27	22,23
50%	27,32	31,46	31,16	29,00	27,32	25,49	23,45
60%	28,59	32,88	32,88	30,65	28,59	26,70	24,66

GRUPO PROFESIONAL OPERACIONES

Nivel Salarial (antigua categoría)	Nivel 1 (Ayte. Dept.)	Nivel 2 (Jefe Taller)	Nivel 2 (Jefe Equipo)	Nivel 3 (Proces./ S.H.)	Nivel 4 (Of. Cond. 1)	Nivel 4 (Cond-Op. Ing.)	Nivel 4 (Cond-Op.)	Nivel 4 (Jefe Almacen)	Nivel 4 (Of. Almacen)	Nivel 4 (Mec. Cond.)	Nivel 5 (Mozo Esp.)	Nivel 5 (Mozo)
% Antigüedad												
0%	24,36	22,86	22,01	21,54	20,57	20,57	20,06	20,96	19,32	21,18	19,40	17,34
5%	25,07	23,55	22,68	22,20	21,23	21,21	20,70	21,63	19,97	21,86	20,01	17,96
10%	25,79	24,23	23,36	22,88	21,89	21,86	21,35	22,29	20,61	22,52	20,63	18,57
20%	27,20	25,59	24,69	24,21	23,21	23,15	22,64	23,63	21,90	23,85	21,84	19,79
30%	28,62	26,94	26,03	25,55	24,53	24,44	23,93	24,96	23,19	25,19	23,07	21,02
40%	30,05	28,31	27,36	26,88	25,85	25,73	25,22	26,31	24,48	26,54	24,29	22,23
50%	31,46	29,37	28,41	27,93	26,80	26,73	26,22	27,36	25,50	27,59	25,25	23,21
60%	32,88	31,02	30,03	29,57	28,49	28,31	27,80	28,98	27,06	29,21	26,75	24,68