XIX CONVENIO COLECTIVO DE LUFTHANSA, LÍNEAS AÉREAS ALEMANAS

Resolución de 22 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIX Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España.

Visto el texto del XIX Convenio colectivo de la empresa Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España (código de convenio n.º 90006282011989), que fue suscrito, con fecha 3 de diciembre de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 22 de enero de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

XIX CONVENIO COLECTIVO DE LUFTHANSA, LÍNEAS AÉREAS ALEMANAS

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito Personal y Reglamentación Aplicable.

1.1 Ambas partes, Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España, han acordado las siguientes condiciones en sus relaciones laborales, para el personal contratado localmente e incluido en el articulo 9 y los anexos II y III.

1.2 La relación laboral del personal de la empresa contratado en España se regirá:

a) Por el presente Convenio colectivo.

b) Por la legislación laboral española aplicable a la empresa.

1.3 Nuevos centros de trabajo. En caso de apertura de nuevos centros de trabajo, en provincias en donde la empresa no tenga delegación abierta, se estará a las necesidades organizativas o productivas, respetando en cualquier caso las normas vigentes del actual Convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito Temporal, Vigencia y Denuncia.

2.1 El presente Convenio colectivo tendrá una vigencia desde el 1 de enero del 2012 hasta el 30 de junio del 2014.

2.2 El Convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes ante la otra dentro de los cuatro últimos meses de su vigencia. El escrito de denuncia deberá contener aquellas cuestiones que deban ser objeto de negociación. El convenio se prorrogará automáticamente por períodos de año natural, si no se hubiese denunciado por cualquiera de las partes. Si en el citado plazo las partes no hubieran alcanzado un acuerdo, se iniciará el procedimiento de mediación previsto en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V). En caso de no avenencia en el procedimiento de mediación, las partes acuerdan someterse a arbitraje.

2.3 Las partes firmantes del presente Convenio colectivo se obligan a iniciar las negociaciones del siguiente Convenio colectivo obligatoriamente cuatro meses antes de su terminación. Mientras dure la negociación del convenio sigue vigente el contenido normativo del actual hasta la nueva firma, prorrogándose la validez íntegra del contenido completo del Convenio colectivo actual hasta que sea sustituido por el siguiente.

Artículo 3. Comisión Paritaria.

3.1 Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán las siguientes: Mediar, arbitrar o conciliar aquellos conflictos, individuales o colectivos, tanto de interpretación y aplicación del Convenio como los que surjan en las relaciones ordinarias de trabajo, que le sean sometidos por las partes.

3.2 Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos colectivos de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el artículo 3.1, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto según el artículo 3.5.d, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Los miembros de la comisión paritaria serán designados por cada una de las

representaciones. Los acuerdos de comisión paritaria requerirán la mayoría de cada una de las representaciones. La comisión paritaria no podrá modificar el contenido del presente convenio colectivo, salvo que cuente con la conformidad por escrito de la comisión negociadora.

3.3 La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de la parte social y dos de la parte empresarial, pudiendo, además, asistir los asesores de cada una de las partes, siempre que se preavise de la asistencia con al menos 2 días de antelación.

3.4 La Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

3.5 Se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, sin que en ningún caso se exceda de quince días a partir de la convocatoria. Si cumplido dicho término la Comisión no se hubiera reunido se entenderá agotada su intervención, quedando las partes libres para seguir el procedimiento convencional. Por convencional se entiende:

a) En Barcelona el Tribunal laboral de Cataluña.

b) En Madrid el Instituto de Mediación Laboral.

c) Y, en su caso, un árbitro acordado obligatoriamente por las partes.

d) Agotado lo anterior, tanto la empresa como los representantes legales de los trabajadores pueden utilizar la vía judicial que corresponda.

La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información, documentación estime pertinente para un mejor o más completo conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. La Comisión Paritaria una vez recibido el escrito de propuesta o, en su caso, una vez completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, para emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente. Como el plazo establecido de la resolución de la paritaria son 30 días pero en cualquier caso, ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine y si existe acuerdo de las dos partes firmantes.

En los procesos de subrogación, la Comisión, siempre que sea posible, agilizará la tramitación y acortará los plazos establecidos en el punto anterior.

En el caso de que alguna de las materias competencia de la Comisión Paritaria y sometida a consideración de la misma, no fuera posible alcanzar un acuerdo, podrá acordarse su sometimiento a arbitraje. Por lo que se acuerda someter a la mediación del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose a tal efecto a los acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), así como su reglamento de desarrollo.

3.6 El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la sede social de la empresa en España, actualmente sita en Madrid, Avenida de Burgos, número 8bis, o en las instalaciones de Barcelona, sujeto a que parte social la solicite.

Capítulo II. Personal.

Artículo 4. Principios de la Contratación.

4.1 El contrato de trabajo deberá formularse por escrito recibiendo el empleado una copia del mismo.

4.2 Cualquier cláusula complementaria deberá formularse por escrito.

4.3 La contratación se entiende por tiempo indefinido, salvo en caso de que se haya acordado otra cosa por escrito.

Artículo 5. Tiempo de Prueba.

5.1 El empleado ingresará en la empresa en período de prueba, salvo en aquellos supuestos expresamente excluidos por ley. En todo caso, el periodo de prueba se concertará por escrito en el contrato de trabajo.

5.2 La duración del tiempo de prueba será de:

a) Dos semanas para el personal subalterno (grupo A).

b) Tres meses para el resto del personal (grupos B al G1).

c) Seis meses para las categorías en las que se precise titulación de licenciado o grado superior, Ingeniero Superior, Arquitecto o Doctor.

5.3 Si el empleado incurriera en incapacidad temporal por enfermedad común durante el período de prueba, sólo percibirá, si tuviera derecho por el tiempo de cotización que acredite, aquellas cantidades que legalmente le correspondan.

5.4 La empresa puede prolongar el periodo de prueba si la incapacidad temporal,

sea cual sea la causa, del empleado dura más de ocho días.

5.5 Al calcular el tiempo de antigüedad y el derecho a las vacaciones en la empresa se incluirá el período de prueba.

5.6 No existe derecho al disfrute de vacaciones durante el período de prueba.

Artículo 6. Terminación del Contrato de Trabajo.

6.1 Renuncia.

6.1.1 Durante el período de prueba podrán rescindir ambas partes la relación laboral sin necesidad de comunicación previa y sin que haya derecho a indemnización alguna. El empleado recibirá el salario correspondiente a los días trabajados.

6.1.2 Los empleados pueden dejar libremente el servicio de la empresa. Deberán entregar su renuncia con al menos quince días de anticipación. El incumplimiento de este plazo puede significar, a tenor de la ley, la reducción de las pagas extraordinarias aún pendientes de cobro.

6.1.3 La renuncia debe presentarse por escrito. Se considerará válida a partir del momento de la entrega o de la llegada por carta certificada. El plazo de notificación comienza a contarse a partir del día siguiente al de la recepción.

6.1.4 Sin perjuicio de las responsabilidades que se le puedan exigir, se considerará que cualquier empleado renuncia a su empleo por voluntad propia cuando abandone su puesto de trabajo en la empresa y no se presente en él dentro de un plazo de setenta y dos horas después de haber recibido comunicación en la que se le conmina a volver a su puesto, o no demuestre causa suficiente para una incomparecencia.

6.2 Certificado y justificantes de empleo. Al finalizar la relación laboral se deberá extender, a petición del empleado, un certificado sobre la clase y duración de su empleo. Por deseo expreso del empleado, este certificado positivo, se cuidará de constatar su rendimiento y conducta.

6.3 Extinción de derechos. Los derechos a retribución y demás ventajas, así como los derechos de recurso de o contra empleados que cesen en el empleo se extinguen un año después de la finalización de la relación de trabajo, a no ser que se hayan reclamado anteriormente por escrito.

Artículo 7. Directrices para Convocatorias de Puestos de Trabajo y Selección.

7.1 Ámbito de aplicación.

7.1.1 Las directrices siguientes serán vigentes para todas las plazas de plantilla a cubrir en España, que puedan ser cubiertas por trabajadores locales, con excepción de los casos descritos a continuación:

a) Puestos de trabajo que por decisión, en cada caso, de la dirección estén reservados a trabajadores destacados por DLH.

b) La ocupación de plazas de plantilla creadas adicionalmente por razones de política de personal de ámbito empresarial.

c) La ocupación de una plaza de plantilla a causa de un compromiso de contrato impuesto por la ley, disposiciones oficiales, convenio colectivo, sentencia o acta de conciliación judicial.

d) Medidas que se hacen necesarias debido a que la continuación en el puesto de trabajo actual se hace imposible o no puede exigirse.

7.1.2 Los puestos de trabajo cubiertos de acuerdo con el párrafo anterior, no serán convocados. No se tendrán en cuenta las solicitudes a puestos internos ya convocados con anterioridad, cuando el puesto de trabajo en cuestión se cubra por cualquiera de las medidas anunciadas anteriormente.

7.2 Bases para la convocatoria de puestos de trabajo.

7.2.1 Los puestos de trabajos nuevos o sin cubrir dentro de una unidad organizativa serán siempre convocados:

a) Regionalmente (para los grupos salariales C-E1).

b) Suprarregionalmente (para los grupos salariales E2-G1).

7.2.2 Puede prescindirse de la convocatoria de plazas en caso de acuerdo por escrito con los Delegados locales del Comité de Empresa.

7.2.3 Contenido de la convocatoria.

a) La definición de la actividad.

b) La descripción del puesto de trabajo.

c) Las condiciones personales y técnicas exigidas.

d) Retribución máxima de la plantilla (clasificación de acuerdo con la calificación y, en caso dado, suplementos salariales).

e) En cada caso, posibilidades de ascenso típicas.

f) Fecha de incorporación.

g) Lugar de incorporación.

h) El último día de plazo de convocatoria.

7.2.4 Notificación.

a) Los miembros del Comité de Empresa con competencia local deberán ser informados por escrito al menos 2 días hábiles antes de su publicación.

b) La publicación de la convocatoria se hará por medio de anuncio ubicado en lugar adecuado de la empresa.

7.2.5 Plazo de convocatoria: La convocatoria de puesto de trabajo deberá estar expuesta un mínimo de dos semanas y un máximo de cuatro. En la convocatoria deberá figurar el último día del plazo de notificación.

7.2.6 Solicitudes.

a) Podrá presentar su solicitud todo trabajador que reúna las condiciones exigidas para el puesto de trabajo convocado. Como principio deberá haber trabajado por lo menos un año en el puesto de trabajo anterior en el momento de la solicitud de cambio.

b) La solicitud deberá ser dirigida por escrito, dentro del plazo de la convocatoria, a las direcciones indicadas en la oferta.

7.3 Procedimiento de selección.

7.3.1 De entre los solicitantes que cumplan las condiciones personales y técnicas exigidas para el puesto, deberá seleccionarse a aquel que las reúna en mayor grado, garantizando la no discriminación.

7.3.2 En el caso de que existieran varios solicitantes que reúnan las condiciones personales y técnicas exigidas para el puesto de trabajo, será el Jefe de la sección correspondiente quien decida.

7.3.3 En caso de existir, para un puesto de trabajo convocado, solicitudes internas y externas, deberá darse preferencia al solicitante interno.

7.3.4 Si un puesto de trabajo a ocupar no pudiese ser cubierto manteniendo a ultranza las condiciones exigidas, podrá prescindirse, en casos determinados, del cumplimiento de alguna de ellas.

7.4 Información al Comité de Empresa: Cualquier selección de candidatos, sea a ocupar un puesto en un cursillo o de trabajo, será comunicado al comité 2 días

antes que a los afectados, asegurando que por lo menos un miembro del comité pueda recibir la comunicación por escrito. Durante los dos días el Comité tendrá la oportunidad de ser escuchado por parte de la dirección con respecto a la decisión antes de elevarla a definitiva.

7.5 Plazo de incorporación: En los casos de cambio de puesto de trabajo, la sección cedente estará obligada a dejar libre al solicitante seleccionado, como máximo en la fecha en que hubiese podido rescindir su contrato de trabajo por renuncia ordinaria y no más de transcurridos dos meses después de la selección. En algunos casos podrá modificarse este plazo.

7.6 Amortización de puestos de trabajo: En el supuesto de que en el futuro la empresa tenga que amortizar puestos de trabajo, se acudirá para seleccionar el personal afectado por dicha amortización, al criterio de menor antigüedad en cada centro de trabajo. No obstante, la empresa podrá pactar la amortización y su indemnización con cada trabajador de forma individual.

7.7 Aumentos temporales de jornadas en aeropuerto: Cuando por circunstancias de incremento temporal de la actividad sea necesario aumentar la jornada de algunos empleados, para cubrir los servicios se procederá de la siguiente forma:

– La empresa hará pública una oferta de aumento temporal de jornada, fijando el porcentaje y el periodo deseado.

– Tendrán preferencia para el mencionado aumento de jornada los trabajadores de mayor antigüedad, que voluntariamente estén interesados en modificar su jornada.

– Para los mencionados cambios temporales de jornada no implicará cambio en el tipo de jornada (regular o irregular) del empleado.

7.8 Incrementos fijos de jornada en aeropuertos: Cuando por circunstancias de incremento permanente de actividad sea necesario incrementar las jornadas de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

a) Con preferencia a la realización de nuevas contrataciones, la empresa hará pública una oferta interna de incrementos de jornada con carácter permanente, fijando el porcentaje y el tipo de jornada (regular o irregular) deseado.

b) Se establece como orden de prelación, el criterio de antigüedad para los empleados que quieren modificar su contrato.

c) Para incrementos permanentes de jornada se cambiará el porcentaje y el tipo de jornada (regular o irregular) del empleado según las necesidades de la empresa.

d) En el caso de no tener suficientes empleados interesados la empresa procederá a realizar nuevas contrataciones.

Artículo 8. Obligaciones y Deberes del Empleado.

8.1 Las obligaciones y deberes del empleado con la empresa serán las que con carácter general determina la legislación vigente.

8.2 Sin perjuicio de ello el empleado está obligado a:

a) A dedicar todo su esfuerzo laboral al servicio de la empresa según su cometido habitual y los que por necesidad del servicio se requieran.

b) Si la empresa lo requiere, a participar en cursos de formación concernientes a su trabajo habitual.

c) A informar a la empresa sin demora alguna de todos los cambios que se produzcan en su estado personal o familiar, en la medida en que estos cambios puedan tener alguna relevancia en relación con el reconocimiento de derechos vinculados a la relación laboral.

d) A no aceptar sin autorización de la empresa sumas de dinero, regalos, u otra ventaja sustancial, que provenga de personas naturales o jurídicas con las que la empresa mantenga relaciones comerciales o vinculación con motivo de su trabajo, siempre y cuando la empresa no sea perjudicada. Si por cualquier circunstancia la aceptación fuera ineludible se deberá comunicar el hecho posteriormente a su inmediato superior.

e) A respetar puntualmente su horario de trabajo. A no ausentarse del puesto de trabajo sin consentimiento previo de la empresa, salvo en el caso de incapacidad temporal, fuerza mayor o situaciones graves y urgentes, en que deberá notificarse la ausencia con posterioridad y a la mayor prontitud posible.

f) A observar las disposiciones de servicio e instrucciones emitidas por la empresa o emanadas de sus superiores.

g) A mantener discreción sobre los asuntos de su trabajo. El empleado no deberá confeccionar copias, fotocopias o extractos de documentación de la empresa, para fines ajenos a su trabajo.

h) A comportarse de tal forma que no sea perjudicada la imagen de la empresa.

Capítulo III. Condiciones Económicas.

Artículo 9. Grupos Profesionales.

Los trabajadores de la empresa se clasificarán en uno de los siguientes grupos

profesionales. Las funciones son las que se describen a continuación.

Clasificación Laboral. (Conceptos y Características).

Grupo A: Actividades y tareas sencillas (auxiliares).

Por ejemplo:

– Conserjes.

– Conductores.

Grupo B: Actividades y tareas cuya realización precisa de instrucciones.

Por ejemplo:

Auxiliares en general, sin experiencia;

Para aeropuertos: tareas sencillas como por ejemplo CUSS, Asistencia de UMs, Cinta de Equipajes Especiales, apoyo en embarque, reposición de material en mostradores.

Grupo C: Actividades y tareas sencillas cuya realización requiere, junto a conocimientos específicos, de independencia dentro de un marco prefijado (empleados de apoyo) y/o cursillos o Formación para desempeñar tareas del Grupo D.

Por ejemplo:

– Auxiliares administrativos (Pasaje/Reservas, administración, contabilidad).

Grupo D: Actividades y tareas cuya realización requiere formación específica interna y/o experiencia profesional.

Por ejemplo:

Oficiales III.

Secretarias/os III (Pasaje/Reservas, administración, contabilidad, ventas, operaciones).

Grupo E1: Actividades y tareas cuyo dominio presupone conocimientos profesionales sólidos y requiere la capacidad de reconocer y realizar correcciones necesarias en los procesos laborales.

Por ejemplo:

– Oficiales II.

– Secretarias/os II (Pasaje/Reservas, administración, contabilidad, ventas, operaciones).

Grupo E2: Actividades y tareas complejas que exijan una mayor independencia y responsabilidad para su ejecución, también en cuanto al contenido y procesos laborales y/o de disposición de subordinados encuadrados hasta el Grupo E1.

Por ejemplo:

– Oficiales I.

– Secretarias/os I (Pasaje/Reservas, administración, contabilidad, ventas, operaciones).

Grupo F: Funciones con responsabilidad directiva limitada (de mando, dirección y disposición, tanto personal como profesional de subordinados encuadrados hasta el Grupo E2) o Actividad y tareas de carácter complejo, de las áreas de trabajo pertenecientes al Grupo E2 con responsabilidad de dirección y disposición profesional.

Por ejemplo:

– Especialistas/Supervisores.

– Promotores de Ventas III.

– Supervisores (ventas, administración, contabilidad).

Grupo G: Funciones con responsabilidad directiva ante empleados de hasta el Grupo F o Actividades y tareas del Grupo F cuyo grado de dificultad es manifiestamente mayor en cuanto a conocimientos profesionales y capacidad de decisión.

Por ejemplo:

– Jefes de II (supervisores).

– Promotores de Ventas II.

– Supervisores II.

Grupo G1: Funciones con amplia responsabilidad directiva ante empleados de hasta el Grupo G o Actividades y tareas desarrolladas en un campo de trabajo amplio y complejo, con amplia capacidad de disposición y decisión, así como una larga experiencia práctica en el grupo G.

Por ejemplo

– Jefes de Servicio.

– Promotores de Ventas I.

– Supervisores I.

Nivel III: Empleados sin experiencia profesional en su área de trabajo.

Nivel II: Empleados con sólidos conocimientos y experiencia en su área de trabajo.

Nivel I: Empleados ascendidos del nivel II por su amplio alcance de responsabilidad.

Se establecen los siguientes plazos para reagrupamientos:

– De B a C: 3 meses.

– De C a D: máximo de 30 meses.

– De D a E1: máximo de 30 meses.

– De E1 a E2: mínimo de 12 meses.

Para los grupos F hasta G1 el criterio para pasar al siguiente grupo es el resultado de la evaluación anual.

Clasificación Laboral Técnica.

Grupo T1: Limpiadores de interiores de avión.

Grupo T2: Limpiadores de interiores de avión con rendimientos satisfactorios, después de, por lo general, doce meses de actividad en el grupo T1.

Grupo T3: Empleados con conocimientos técnicos básicos, sin formación profesional suficiente o experiencia profesional, como Ayudantes de Mecánico.

Empleados con conocimientos técnicos básicos, sin formación profesional suficiente o expediente profesional, como Mecánicos de aparatos auxiliares de aviación en tierra I.

Grupo T4:

Ayudantes de Mecánico:

a) Con formación profesional suficiente o experiencia profesional; o

b) Después de, por lo menos, doce meses de actividad en el grupo T3 y con rendimientos satisfactorios.

Mecánicos de aparatos auxiliares de aviación en tierra I:

a) Con formación profesional suficiente o experiencia profesional; o

b) Después de, por lo menos, doce meses de actividad en el grupo T3 y con rendimientos satisfactorios.

Grupo T5: Ayudantes de Mecánicos después de, por lo general, doce meses de actividad en el grupo T4 y buenos rendimientos que estén por, encima de la media.

Mecánicos de aparatos auxiliares de aviación en tierra I, después de, por lo general, doce meses de actividad en el grupo T4 y buenos rendimientos que estén por encima de la media.

Grupo T6: Mecánicos de aviación con título de formación profesional en un oficio del sector del metal u otro tipo de formación profesional equivalente, propia del país, durante la adquisición de la licencia (unos seis meses) a Mecánico de Aviación con licencia I.

a) Después de, por lo menos, doce meses de actividad en el grupo T5 y muy buenos y destacados rendimientos o,

b) Con una preparación cualificada comparable a la licencia I).

Empleados que debido a las experiencias profesionales o de empresas disponen de conocimientos especiales en cuanto al mantenimiento y reparación de aparatos de tierra de alta tecnología que se utilizan en el tráfico aéreo y que actúan como Mecánicos de aparatos auxiliares de aviación en tierra II.

Grupo T7: Mecánicos de Aviación con licencia I, después de, por lo general, seis meses de actividad en el grupo T6 y con rendimientos satisfactorios.

Mecánicos de aparatos auxiliares de aviación en tierra II, después de, por lo general, doce meses de actividad en el grupo T6 y con rendimientos satisfactorios.

Grupo T8: Mecánicos de Aviación después de la adquisición de la licencia II y con especialización hasta en dos tipos de avión.

Mecánicos de aparatos auxiliares de aviación en tierra II del grupo T7 que tienen encomendados trabajos para los que hay que aportar determinadas condiciones en cuanto a conocimientos profesionales, grado de dificultad y responsabilidad y con buenos rendimientos, por encima de la media.

Grupo T9: Mecánicos de Aviación con licencia II con especialización en más de dos tipos de avión y con rendimientos satisfactorios.

Los Mecánicos de aviación con licencia II, con poder de disposición y dirección sobre otros empleados, percibirán un complemento de un 10 por 100 de su sueldo base.

Artículo 10. Retribuciones.

10.1 Derecho a retribución.

10.1.1 El empleado percibirá, en compensación por su trabajo, la retribución que le corresponda en función de su contrato individual, Convenio colectivo y grupo profesional al que está adscrito.

10.2 La retribución se compone de:

a) Sueldo base.

b) Complemento personal, cuando sea aplicable.

c) Suplementos según Capítulo 4, cuando sea aplicable.

d) Suplementos según 10.10 (Suplemento comida) y según 10.11 (Suplemento transporte) y según las condiciones establecidas en el 10.12, cuando sean aplicables.

10.3 Si el empleado empieza o termina durante el curso del mes, devengará el 1/30 de salario base, más complementos y suplementos si los hubiese, por cada día natural comprendido (en su caso) entre la fecha de ingreso y la de cese.

10.4 Sueldo base de retribución inicial y final: Sueldo base cuya cuantía se detalla para cada uno de los grupos profesionales en el anexo I (disposiciones transitorias) y anexo II.

Los empleados de la empresa percibirán como sueldo base la cantidad que a cada uno le corresponda, cuya cuantía deberá estar comprendida entre el sueldo base inicial y sueldo base final que se enumera en el anexo II del presente convenio, así como en el anexo I (disposiciones transitorias).

La clasificación del empleado en uno de los grupos profesionales de los anexos IIa, IIb y III se realiza de acuerdo con la actividad que lleve a cabo prioritariamente. En la definición de grupos profesionales del artículo 9 se encuentra una descripción del trabajo realizado en relación con los diferentes grupos profesionales de los anexos II y III.

10.5 Variación de sueldo base: A partir del 1 de enero del 2013 cada aniversario

(desde la fecha de ingreso en la empresa) y de forma consecutiva para los próximos años, el empleado verá incrementado el sueldo base que viene percibiendo, en una cuantía que por el concepto de antigüedad se detalla para su grupo salarial en el anexo IIb, integrándose en el sueldo base hasta llegar al máximo de sueldo base final según el grupo profesional al que pertenece y dependiendo de su fecha de inicio de la relación laboral con la empresa.

La mencionada variación de sueldo, se producirá para cada uno de los empleados el primer día del mes del aniversario con respecto al inicio de la fecha de ingreso en la empresa, a lo largo del año 2013 y en la misma forma en años sucesivos.

– Empleados contratados antes del 1 de Abril 2006 pueden llegar al sueldo base final según Tope A como establecido en los anexos IIb/IIIb.

– Empleados contratados después del 1 de Abril 2006 pueden llegar hasta el sueldo base final según Tope B como establecido en los anexos IIb/IIIb.

10.6 Cambio de grupo y progresión profesional Desde su ingreso en la empresa, el empleado percibirá el sueldo base inicial de su grupo profesional. La progresión de un grupo profesional a otro, se efectuará según los criterios estipulados en el artículo 9 (Grupos profesionales). La potestad de promocionar a un empleado en un grupo superior corresponde a la empresa dentro del marco establecido por este Convenio colectivo, y depende del cumplimento de las tareas descritas para su puesto de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 24, siguientes y concordantes del E.T.

10.7 En caso de progresión profesional el empleado recibirá un aumento de sueldo que como mínimo será el sueldo equivalente al nuevo grupo profesional en los mismos términos que percibía con anterioridad al cambio de grupo, garantizando que como mínimo, el sueldo que percibirá en el nuevo grupo profesional, será el que venga percibiendo en el momento del cambio de grupo profesional, incrementado en una cuantía equivalente al triple del importe del valor del concepto de antigüedad, detallado en el anexo II.

En el caso de solicitud voluntaria de adscripción a un grupo profesional inferior, el trabajador, como máximo verá reducido su salario en el importe equivalente al triple del valor de concepto de antigüedad, del nuevo grupo al que el trabajador se adscribe, detallado en el anexo II.

10.8 Sueldo base de retribución y antigüedad acumulada: El trabajador a partir de la firma del presente convenio colectivo percibirá dentro del sueldo base el importe que hasta la fecha viene percibiendo por el concepto de antigüedad, formando un importe único que se denominará sueldo base de retribución.

El sueldo base de retribución estará compuesto para cada trabajador por el sueldo base que se cuantifica en el Anexo II a y b y la antigüedad acumulada.

En sucesivos años cada trabajador verá incrementado su sueldo base en los importes que se definen en los puntos 10.5, 10.6 y Anexo II a y b del Convenio.

El importe de la antigüedad acumulada hasta el 31.12.2012 por cada trabajador no sufrirá merma alguna en caso de variación de jornada (incremento o disminución).

La empresa a la firma del convenio y en años sucesivos facilitará una carta personal a cada trabajador especificando el importe del sueldo base inicial, la antigüedad acumulada hasta el 31 de diciembre 2012, la antigüedad devengada durante el año en curso y el complemento personal desglosado.

10.9 Pagas extraordinarias: El empleado recibirá dentro de cada año natural, además del pago de las doce mensualidades, tres pagas extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciembre. El importe a percibir en cada una de las pagas se corresponderá con la cuantía que el trabajador venga percibiendo por su sueldo base en la fecha prevista para el abono de cada una de las pagas. La retribución de estas pagas se devengará de forma proporcional según la jornada ordinaria efectiva.

10.9.1 La paga extraordinaria correspondiente al mes de marzo se devenga en el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del año natural en curso.

La paga extraordinaria correspondiente al mes de julio se devenga desde el 1 enero hasta el 30 de junio del año natural en curso.

La paga extraordinaria de diciembre se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre del año natural en curso.

Todas las pagas extraordinarias se cobrarán proporcionalmente al tiempo trabajado en el año en curso. La paga de Marzo, como quiera que se devenga anticipadamente en el año en curso natural, se abonará una vez superado el periodo de prueba, regularizando el 31 de diciembre el importe que no haya percibido el trabajador por haber ingresado en la empresa con posterioridad a la fecha de abono, o en su defecto junto con la liquidación final con el resto de pagas pendientes de abono.

10.9.2 El abono de dichas pagas deberá efectuarse dentro de la primera quincena del mes correspondiente en el que han de percibirse.

Los empleados cuya relación de trabajo comience o termine dentro de un año natural percibirán la parte que les corresponda en concepto de paga extraordinaria. El tiempo que haya estado empleado sin derecho a retribución o

subsidio de enfermedad, quedará exceptuado, sin perjuicio de la mejora de la acción protectora que este convenio regula en el artículo 24 para el supuesto de Incapacidad temporal.

Si por cesar la actividad en época anterior no pudiera calcularse en la liquidación el salario total correspondiente a marzo, julio o diciembre del año en cuestión, se aplicará la liquidación de acuerdo con el salario total al día primero del mes en que cese la actividad. Las cantidades pagadas en exceso se deducirán de la retribución una vez comprobadas.

10.10 Suplementos de comida.

10.10.1 En caso de una jornada laboral de un mínimo de cuatro horas (excluida pausa), el empleado tiene derecho a un suplemento de comida por un valor de 118,52 euros al mes, pagaderas 12 veces al año. Para el resto de empleados con jornada laboral inferior a cuatro horas recibirán el importe proporcional a la jornada contratada.

10.10.2 Se concede un suplemento de comida de 7,80 euros al día adicional en caso de que:

El empleado trabaje por lo menos doce horas seguidas (excluida pausa).

La jornada de trabajo estuviese unida con, por lo menos, tres horas de trabajo nocturno (veintiuna hasta seis horas) y supusiese un mínimo de diez horas (excluida pausa) seguidas. En ningún caso se pagará más de dos suplementos de comida por día laboral.

10.11 Suplemento transporte.

10.11.1 Transporte mensual para empleados oficina ciudad y todos los nuevos empleados contratados con posterioridad a partir del 01/07/2008. Para el cálculo del suplemento transporte se utilizará la página Web www.víamichelin.es, con el tipo de itinerario «corto».

0 – 12 km: 2,58 × 18 = 46,50 × 12.

12.1 – 24.0 Km: 3.90 × 18 = 70,20 × 12.

> 24 Km: 5,16 × 18 = 92,99 × 12.

10.11.2 Transporte mensual aeropuertos contratados con anterioridad al 01/07/2008.

Madrid: 84,38 euros × 12.

Barcelona: 67,94 euros × 12.

10.12 Abono de suplementos transporte y comida en el supuesto de cambio o modificación de la jornada en los aeropuertos: En cambios de jornada contractuales voluntarios no derivados de razones legales realizados a partir del 1.1.2013 en los aeropuertos, se aplicará la proporcionalidad de la jornada también a los suplementos de comida y transporte (ver 10.10, 10.11). El complemento personal no se verá afectada por dicha variación.

En cambios de jornada contractuales voluntarios anteriores al 1.1.2013 en los aeropuertos, no se aplicará la proporcionalidad de la jornada a los suplementos de comida y transporte (10.10, 10.11). A las reducciones de jornada previstas en el artículo 37 ET (cuidado de hijos o familiares) no se les aplicará la proporcionalidad en los suplementos de comida y transporte.

10.13 Pago de la retribución.

10.13.1 El pago de la retribución se efectuará, mediante transferencia bancaria, mensualmente, de manera que, salvo irregularidades bancarias, el empleado pueda disponer del importe de su liquidación no más tarde del día 27 del mes correspondiente.

10.13.2 Al recibir su liquidación, el empleado deberá cerciorarse de que el importe recibido es correcto y, en caso contrario, deberá formular la reclamación correspondiente, al departamento de personal.

Capítulo IV. Compensación del Trabajo Extraordinario, Dominical, Festivo, Nocturno.

Artículo 11. Definición de Trabajo Extraordinario, Dominical, Festivo y Nocturno.

11.1 Es un trabajo extraordinario el efectuado a petición de la dirección, más allá de la jornada base o turno, y será obligatorio en caso de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Tenderá a evitarse este tipo de trabajos pero, en caso de no ser posible, deberá repartirse equitativamente entre todo el personal.

11.2 Trabajo dominical es el efectuado a petición de la dirección entre las cero y las veinticuatro horas del mismo.

11.3 Trabajo en festivos es el efectuado a petición de la dirección entre las cero y las veinticuatro horas de los días festivos publicados anualmente en el calendario laboral por la autoridad competente.

11.4 Trabajo nocturno es el realizado entre las veintiuna y las seis horas del día siguiente, a requerimiento de la Dirección.

Artículo 12. Compensación de Horas Extraordinarias.

12.1 La compensación de la hora extraordinaria realizada se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresa y el empleado, librándose o cobrándose, con los incrementos correspondientes.

12.2 El trabajo extraordinario deberá ser compensado en principio, por tiempo, libre e incrementado en un 75 por 100.

12.3 En lugar de la compensación según 12.2. podrá librarse el tiempo efectivamente trabajado, y el incremento del 75 por 100 será compensado económicamente, según el cálculo de 12.5.

12.4 Si la compensación no ha sido efectuada según 12.2 o 12.3. se compensará económicamente cada hora extraordinaria realizada, según se expresa en 12.5 con un incremento del 75 por 100.

12.5 El cálculo de la base de la hora extraordinaria, de acuerdo con la legislación vigente, se efectuará en la forma siguiente:

$$\frac{\text{Salario mensual (según10.2.) a) y b*) x 12 + pagas extras}}{\text{Núm. de horas laborales anuales (aeropuertos) o según calendario laboral (ciudad)}}$$

* A los efectos de la inclusión en el computo anual a tener en cuenta únicamente se computaran los importes de los suplementos Extra Salarial I, II, III y IV y del suplemento de idiomas que el empleado venía recibiendo hasta el 31 de diciembre 2012.

Artículo 13. Compensación del Trabajo Dominical y Festivo.

13.1 a) El trabajo realizado en domingo y festivos por régimen de turnos no se considera como horas extraordinarias.

b) El trabajo extraordinario efectuado en domingos y festivos se compensará según los artículos 11 y 12.

c) Además se concede por las horas trabajadas en domingos y festivos una compensación en el tiempo libre del 50 por 100.

d) En caso de servicio en dos o más domingos seguidos, se aumentará el suplemento del 50 al 75 por 100 a partir del segundo domingo.

13.1.1 Si por razones de servicio no fuera posible la compensación según 13.1, se compensará económicamente cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo según 12.5. con un incremento del 50 por 100.

13.2 Para cualquier desplazamiento en servicio a cursillos, fuera del horario laboral en domingo, festivo o día libre por régimen de turnos, el empleado será posteriormente compensado con tiempo libre, a base de horas, en la proporción de 1 por 1. Cuando se exceda las 7 horas 36 minutos se compensará a razón de 1 hora trabajada por 1 hora y media de tiempo libre.

En caso de que durante las fechas de celebración del curso coincidiera alguna fiesta oficial española, se compensará con un día libre. Si en el mismo período coincidiera, asimismo, alguna fiesta alemana, estas quedarán compensadas.

Artículo 14. Compensación en Forma de Tiempo Libre.

14.1 La compensación en tiempo libre será de mutuo acuerdo y deberá ser programada, como tarde, dentro del próximo plan de turnos a publicar. En caso de no poder librar las horas en un plazo máximo de 6 meses después de haberse realizado, y siempre que no se haya acordado otra cosa, éstas se abonarán según lo establecido en el Artículo 12 o Artículo 13.

El trabajador podrá elegir entre librar las horas correspondientes o acumularlas hasta la obtención de, como máximo hasta 3 jornadas completas al mes. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan y de mutuo acuerdo, se puede exceder el máximo de 3 jornadas mensuales.

Artículo 15. Compensación por Trabajo Nocturno.

15.1 Por dificultades del trabajo nocturno, se compensará al empleado con un suplemento por hora trabajada del 40 por 100 tomando como base de compensación el punto 12.5.

Artículo 16. Cálculo de Compensación Económica.

16.1 Si en el cómputo del trabajo extraordinario, según 12.3, 12.4, 13.1.1, 15.1 y los incrementos correspondientes según articulo 12, el total mensual no llega a horas completas, toda hora de trabajo empezada cuenta como hora completa cuando se haya trabajado más de treinta minutos, y como media hora cuando se haya trabajado más de quince minutos.

Artículo 17. Coincidencia de Derechos.

17.1 Las reglas de compensación según los artículos 12, 13 y 15 se sumarán en el caso de que coincidan, excepto el suplemento de domingo y festivo.

Artículo 18. Devengo.

18.1 Los complementos según los artículos 12, 13.1.1 y 15 las horas extraordinarias adicionales, según 12.4, se pagarán mensualmente y, con la

liquidación del mes siguiente.

Artículo 19. Compensación.

19.1 Compensación especial: Se considerará jornada o turno especial si reúne las siguientes condiciones:

Que el principio o final de las jornadas o turnos se encuentre antes de las ocho horas o después de las diecinueve horas, y que el colaborador sea regularmente incluido en jornada o turnos que tengan variaciones importantes entre ellos. Las jornadas o turnos serán compensadas de la siguiente forma:

El tiempo efectivo trabajado entre las seis y las ocho horas se abonará con un 40 por 100 de suplemento sobre el suplemento aplicable en cada caso. El tiempo efectivo trabajado entre las diecinueve y las veintiuna horas se abonará con un suplemento del 25 por 100 sobre el suplemento aplicable en cada caso.

19.2 Cambio de los días libres: Si por los motivos de necesidad de servicio se cambiaran turnos, previamente fijados y fuese causa de aplazamiento de días libres, se abonará por las horas trabajadas en los días libres previstos un suplemento del 25 por 100 sobre el plus aplicable en cada caso en tiempo libre o dinero a elegir por el empleado.

Capítulo V. Jornada Laboral y Horarios de Trabajo.

Artículo 20. Jornadas y Horarios de Trabajo.

20.1 Horario de trabajo semanal. El horario de trabajo será de treinta y ocho horas semanales. La distribución en promedio anual no excederá de siete horas y treinta y seis minutos diarias en jornada continuada de cinco días consecutivos.

20.2 Jornada en aeropuertos.

20.2.1 La jornada básica ordinaria de trabajo en los aeropuertos será la resultante de los programas de vuelo que autoricen las Conferencias de la I.A.T.A. o el organismo, nacional o internacional, que asuma las funciones de asignación de vuelos.

20.2.2 La jornada anual será de 1.708 horas, calculadas en base a 24 días laborables de vacaciones anuales. No obstante, este número de horas de trabajo anuales se reducirá en función del aumento del número de días de vacaciones según artículo 21. El establecimiento y la adecuación de los horarios y turnos de trabajo a estas modificaciones estacionales se realizarán directamente por la empresa sin más requisito que el de la comunicación a la representación de los trabajadores con antelación de quince días.

20.2.3 La empresa podrá implantar, modificar o suprimir los horarios y turnos de trabajo directamente por motivos operacionales derivados de la atención o despacho de los aviones, pasajeros, carga y correo, así como de la venta de tales servicios. En este caso, los requisitos que la empresa deberá cumplimentar son los siguientes:

a) Comunicación a la representación de los trabajadores con una antelación de, al menos, siete días naturales y, en casos de acreditada urgencia, el plazo se reducirá hasta el tiempo estrictamente necesario; y

b) La facultad aquí reconocida a la empresa para implantar, modificar o suprimir el sistema, previamente programado, de horarios o turnos por razones operacionales de modo sustancial se ejercitará de manera tal que no afecte en más de veinte jornadas al año para cada trabajador.

La implantación, modificación o supresión de estos horarios y turnos que excedan de los límites del párrafo anterior deberán seguir el trámite previsto en el artículo que trata sobre la modificación sustancial de condiciones de trabajo (41 de la L.E.T.) Cabe aquí la utilización de los procedimientos convencionales o legalmente establecidos, mencionados ya en el artículo 3.5. de este Convenio, en caso de desacuerdo por parte de los representantes legales de los trabajadores. A las modificaciones de los horarios y turnos que tengan su causa en los problemas o incidencias diarias que se producen en los aeropuertos no les serán aplicables las normas anteriores, sino las derivadas de los usos y costumbres.

20.2.4 No computarán a efectos de lo establecido en el párrafo 20.2.3 b) los cambios que se produzcan como consecuencia de las ausencias, previstas e imprevistas, por enfermedad, vacaciones extraordinarias, cursillos, ausencias sin justificar de empleados, así como variaciones importantes en la demanda puntual.

20.2.5 En conexión con lo anterior, durante la validez de un plan de jornada o turno, los empleados podrán cambiar sus turnos con empleados de igual calificación técnica, siempre que se informe a su superior con un día de antelación y sin que tales modificaciones computen a efectos de los límites establecidos en el artículo 20.2.3. b).

20.2.6 Días semanales de trabajo. Para todos los empleados podrán aplicarse planes de servicio con hasta siete días de trabajo consecutivos.

20.2.7 Pausa entre dos jornadas diarias. Entre el término de una jornada o turno y el comienzo del siguiente, el empleado dispondrá, como mínimo, de doce horas de pausa. Para el mantenimiento de esta norma, podrán fijarse individualmente jornadas o turnos que difieran del plan de jornada o turnos.

20.2.8 Plan de jornadas o turnos. Teniendo en cuenta las necesidades del servicio,

la previsión de jornada o turno se realizará por períodos, como mínimo, de cuatro semanas y como máximo de ocho y se dará a conocer al Comité y personal lo más tarde, una semana antes de su entrada en vigor. Las horas de trabajo efectivo en dichos períodos, serán como máximo el resultado de multiplicar treinta y ocho horas por el número de semanas del período programado. Según las necesidades operativas de la estación se puede establecer turnos mensuales de entre 19 y 23 días al mes, aplicando la proporcionalidad en caso de una reducción de jornada en días.

20.2.9 Carácter rotativo. Para el personal sujeto a jornadas o turnos, éstos tendrán en general un carácter rotativo.

20.2.10 Exclusión del carácter rotativo. Los empleados podrán ser excluidos de las jornadas o turnos rotativos por motivos objetivos, previa valoración conjunta de la empresa y los representantes de los trabajadores y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Estos empleados no devengarán los pluses o incentivos relativos a los mencionados turnos o jornadas.

20.2.11 Postergación o adelanto de días libres. Cuando para la realización de un vuelo concreto sea imprescindible la presencia de algún otro empleado la empresa podrá requerir la postergación o adelanto de días libres previstos y previa fijación de la fecha de disfrute de los días libres modificados que tendrán que estar consensuados con el empleado afectado y comprendidos dentro del cuadrante siguiente o del mismo cuadrante si el empleado así lo pide y se remunerarán según 19.2.

20.2.12 Contratos celebrados a partir del 01 de Junio de 2012 y jornada de trabajo irregular.

1. Se considerará jornada irregular, aquella en la que el trabajador realiza su prestación de trabajo de forma no regular en el año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes, con el límite anual de la jornada que en cada momento está establecido en el Art. 20 del Convenio colectivo. Todo ello de forma tal que su distribución diaria, semanal y mensual podrá variar dentro de los siguientes límites:

a) La jornada diaria efectiva podrá tener una duración mínima de 3.48 horas y una duración máxima de hasta 7.36 horas respetándose, en cualquier caso, el descanso mínimo entre jornadas diarias previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

b) Los días de trabajo mensuales no podrán superar los 23 días laborables.

2. Para cada trabajador empleado bajo esta jornada irregular se determinará un porcentaje de jornada en su contrato de trabajo, no inferior al 50% y no superior al 70% de la jornada anual acordada en Art. 19. Únicamente será posible

establecer porcentajes de jornada entre 30% y 50% con el acuerdo del comité de empresa.

3. El sueldo base mensual del empleado será el equivalente al porcentaje de la jornada establecida en el contrato de trabajo.

También los suplementos de transporte y de comida establecidos en el convenio colectivo se regirán por dicho porcentaje de manera estable y constante cada mes.

4. En la jornada irregular para los casos especiales de los días, S (Día Especial), C (Ausencia parcial) así como los días K (Enfermedad) que no están planificados en el cuadrante se computarán en la misma forma que al resto de empleados, aplicando a los mencionados días del mes natural el coeficiente de jornada contratada.

Cuando ya esta publicado el cuadrante, los días S, C, K tendrán el valor tal y como estén publicados. Si un empleado se pone enfermo en un día de vacaciones, se computarán las horas de un día con el coeficiente de jornada contratada del empleado.

5. Al finalizar el año natural, la jornada realizada podrá tener una desviación de más/menos 20 horas sobre la jornada contratada. Esta desviación de horas se compensará por la empresa durante los tres primeros meses del año siguiente. Una vez transcurrido este plazo el exceso de horas será considerado horas extraordinarias según artículo 12. En caso de no-realización de la totalidad de la jornada anual y transcurrido el plazo de tres meses para compensar las horas no trabajadas, el trabajador queda exento de compensar las mismas sin poder deducir salario alguno de las cantidades percibidas.

6. Esta jornada irregular se podrá aplicar a los empleados con contrato fijo firmado con anterioridad a 01 de junio 2012 que voluntariamente la deseen. El complemento personal no se verá afectado.

7. Se pacta informar al comité trimestralmente del porcentaje de empleados con jornada irregular. Una vez alcanzado el 30% de empleados en un aeropuerto se comprometen comité y empresa a negociar de buena fe hasta el límite absoluto de 45%.

20.3 Regulación de las pausas.

20.3.1 Todos los trabajadores sin excepción, tendrán una pausa diaria en su trabajo, que podrá ser utilizada para descanso o para la ingesta de alimentos, cuya duración no será inferior a treinta minutos ni superior a cincuenta y nueve. La situación de dicha pausa dentro de la jornada laboral, y la duración de la misma, resultará de las necesidades operacionales y de servicio, así como de la

costumbre local, para el disfrute de las mencionadas pausas. Esta pausa no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. La costumbre fuera de los aeropuertos se entiende entre las doce y dieciséis.

20.3.2 A fin de equiparar a todos los empleados de Lufthansa en España, con aquellos otros que venían disfrutando de la pausa de quince minutos, esta pausa se considerará como trabajo efectivo para todos los empleados sin excepción que realicen la jornada continuada y cuando dicha jornada sea como mínimo el 50 por 100 del tiempo de trabajo semanal.

Será la empresa quien determine en casos excepcionales o de retrasos el momento de disfrute de esta pausa, estableciéndola de acuerdo con las necesidades operativas y de servicio.

20.4 Horario flexible.

20.4.1 La empresa podrá decidir la implantación del horario flexible de acuerdo con la representación de los trabajadores en los diferentes departamentos y en la compañía en general, siempre que la organización del trabajo lo permita. Las condiciones aplicables para dicho acuerdo son las que se reflejan a continuación. Esta propuesta no será aplicable para las jornadas de aeropuerto mientras el trabajo se rija por régimen de turnos.

20.4.2 Horario flexible y turnos rotativos: Como norma general, el trabajador determinará por sí mismo el comienzo y el final de su jornada diaria dentro de los períodos flexibles de 5 días, de lunes a viernes, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y posible preacuerdo entre los empleados. Ello no es obstáculo para que se pueda establecer un sistema rotativo en los departamentos con una presencia obligatoria en cada departamento, con el fin de asegurar una asistencia mínima y atender una mayor carga de trabajo debida a la concurrencia de circunstancias específicas. Dicho turno rotativo deberá ser conocido por el trabajador afectado con una anterioridad de por lo menos 21 días y no podrá establecerse antes de las 9:00 h ni después de las 17:30 h.

20.4.2.1 Normas comunes que regulan el horario: Las normas que regularán el horario flexible y el horario de los sistemas rotativos, en aquellos centros de trabajo que así lo tengan implantado o lo implanten en el futuro, serán las siguientes:

Comienzo y fin de jornada. Para garantizar el funcionamiento del servicio en las distintas unidades de trabajo así como una distribución del tiempo equitativa entre los empleados de éstas, el superior, junto con los empleados, puede establecer un reparto del horario, debiendo respetar en cada momento al Bloque de permanencia, o al horario establecido en el sistema rotativo sin que esto impida que cada trabajador decida su horario de entrada y salida.

Bloque de permanencia. La permanencia de todos los empleados en el centro de trabajo será obligatoria en el horario señalado como Bloque de Permanencia.

Permanencia fuera de las horas definidas. La permanencia del trabajador fuera de las horas definidas como horario de entrada o de salida, deberá ser autorizada expresamente por su superior.

Comida: El tiempo destinado a la comida podrá ser de hasta 59 minutos, y según la normativa del artículo 20.3. del Convenio colectivo.

20.4.2.2 Horario flexible: Por lo general y salvo cambios propios de cada departamento, será como sigue:

Lunes a viernes:

Horario de entrada: 7:30 a 10.30.

Bloque de Permanencia: 10.30 a 14.30.

Horario de salida: 14.30 a 19.00.

20.4.3 Imputación de la Jornada de Trabajo: La jornada de trabajo a computar en los supuestos de ausencias en días laborables debidos a vacaciones, permisos retribuidos, incapacidad laboral transitoria, suspensión por maternidad, adopción o acogimiento, a efectos de su abono, será de 7 horas y 36 minutos.

Igualmente, la jornada a computar será de 7 horas y 36 minutos en los casos de baja por enfermedad durante la jornada. En tales circunstancias se fichará al salir de la oficina y se imputarán 7 horas y 36 minutos a los efectos pertinentes.

En los supuestos de viajes a cursillos, ausencias por cursillos, viajes de empresa o actos de representación, en un día libre se imputará el tiempo empleado en ello y como mínimo 7 horas y 36 minutos, y se compensará con un día libre según el punto 13.2 del convenio. Cuando se exceda las 7 horas y 36 minutos se compensará a razón de 1 hora trabajada por 1 hora y media de tiempo libre.

La jornada de trabajo a computar en los supuestos de ausencias por cursillos, viajes de empresa o actos de representación, en días laborables se imputarán el tiempo empleado en ello.

En las ausencias para compensar horas acumulables dentro del Bloque de Permanencia es necesario pedir autorización previa al superior.

La jornada a computar en los supuestos de libranza de días enteros para compensar horas acumulables será de 7 horas y 36 minutos.

20.4.4 Cómputo de las horas de trabajo: El cómputo mensual de horas de trabajo

será el que refleje el sistema de fichado.

El cómputo personal de cada empleado podrá fluctuar mensualmente en 20 horas en más o en menos.

20.4.5 Días libres: El trabajador, previa autorización de su superior y siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, podrá librar hasta 3 jornadas completas al mes, a cuenta de las horas acumulables.

20.4.6 Horas extraordinarias: Tendrán el carácter de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas por el trabajador, a petición de su superior, fuera del bloque de permanencia obligatoria.

Capítulo VI. Vacaciones y Excedencias.

Artículo 21. Derecho a Vacaciones.

21.1 Los empleados tienen derecho cada año natural a vacaciones retribuidas, según el artículo 10.2, a), b) y d).

21.2 Duración de las vacaciones: La duración de las vacaciones dependerá de la antigüedad en la empresa a principio del año de vacaciones. La duración de las vacaciones comprende:

Promedio de días laborables según horario de trabajo.

Antigüedad	5 días	5,25 días	5,5 días
Uno-dos años	23	24	25
Tres-cuatro años	24	25	26
Cinco-seis años	25	26	27
Siete-ocho años	26	27	28
Nueve-diez años	27	28	29
Once-diecisiete años	28	29	30
Desde los 18 años	29	30	31

Se consideran días de vacaciones solo los días laborables en virtud del horario o del turno.

Nota aclaratoria:

5,5 días: Se descontarán dos sábados como vacaciones.

5,25 días: Se descontará un sábado como vacaciones.

5,0 días: No se descontará ningún sábado como vacaciones.

21.3 Si se comenzara el empleo en el curso del año de vacaciones, el derecho a permiso será de 1/12 de cada mes completo de trabajo, redondeando en días completos. Lo mismo se aplicará en caso de finalización del empleo.

En vez del día festivo «Nuestra Señora de Loreto» (patrona de aviación), se concede a todos los colaboradores un día adicional de vacaciones. Para el disfrute se aplican las condiciones generales para el disfrute de las vacaciones, según el 21.4.

21.4 Condiciones generales para el disfrute de las vacaciones.

a) Sólo se tiene derecho al disfrute de vacaciones cuando se tiene una antigüedad superior a tres meses en la empresa.

b) El empleado no podrá ejercer durante este tiempo una actividad remunerada en cualquier empresa vinculada a la actividad de Lufthansa, excepto en caso de recibir la conformidad por parte de Lufthansa.

c) La fecha del disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y el empleado.

d) El orden de prioridad se efectuará por antigüedad y rotativamente dentro de cada departamento. En caso de fraccionamiento, al menos la mitad del período total que corresponda se deberá disfrutar conjuntamente.

e) Si el empleado incurriera en incapacidad temporal durante el período de vacaciones, no se computará el tiempo en que estuvo en tal situación.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, adopción, acogimiento, parto, lactancia o suspensión por maternidad o paternidad o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.8 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el período de suspensión, concretándose su disfrute de mutuo acuerdo entre empresa y la persona afectada.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, concretándose su disfrute de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona afectada.

f) El periodo de vacaciones no disfrutado quedará anulado sin derecho a compensación el 31 de enero del año siguiente.

Carece esto de validez cuando el empleado haya solicitado sus vacaciones por escrito y le haya sido denegada la concesión en el período solicitado, o cuando se haya llegado a otro acuerdo por escrito por la empresa.

Artículo 22. Vacaciones Especiales y Ausencias por Causas Excepcionales.

22.1 Al empleado se le concede permiso retribuido por las causas siguientes:

a) Matrimonio del empleado: quince días naturales.

b) Nacimiento de un hijo propio: dos días laborables.

c) Permiso de Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogida, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos (o lo que marque la ley Orgánica 3/2007 y sucesivas en cada momento) aplicables en el supuesto de parto, adopción o acogida múltiple, en dos días mas para cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente de la del disfrute compartido de descanso por maternidad regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El permiso nombrado anteriormente se hará extensivo a los cónyuges, en los casos de parejas del mismo sexo.

d) Fallecimiento, hospitalización, intervención o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres y hermanos de ambos cónyuges o parejas de hecho, así como abuelos y nietos: dos días naturales.

e) En casos excepcionales, el Jefe superior decidirá sobre la concesión adicional de vacaciones especiales, retribuidas o no retribuidas, teniendo en cuenta la antigüedad del empleado en la empresa, así como su rendimiento en el trabajo.

f) Traslado de su domicilio habitual:

– Dentro de la misma provincia: Un día laborable.

– Fuera de la provincia: Dos días laborables.

g) Un día natural en caso de matrimonio de los hijos en la fecha de la celebración de la ceremonia y si no coincide con un día libre. Se solicitará con un mes de antelación, presentando justificante posteriormente.

En los casos comprendidos en los apartados b) y d) podrán ampliarse hasta tres

días más, cuando el empleado necesite realizar un desplazamiento al efecto. Para todos estos permisos las parejas de hecho debidamente reconocidas según la Ley vigente en cada momento tendrán los mismos derechos que los reconocidos para los matrimonios.

22.2 Cuando, como consecuencia de obligaciones impuestas por autoridades legítimas o asuntos personales de carácter oficial se tenga que acudir a cumplir un deber público, al empleado le será concedido un permiso retribuido por el tiempo de duración de tal deber.

22.3 Los trabajadores tendrán derecho a un día de permiso no retribuido al año que se solicitará con un mes de antelación y se concederá siempre que las circunstancias del servicio lo permitan. Dicho día no podrá adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones.

22.4 Cuando el empleado deba concurrir a exámenes para la obtención de títulos profesionales, se le concederá un permiso retribuido de diez días naturales.

22.5 En todos los casos de concesión de permisos retribuidos por las causas reguladas en los anteriores artículos, deberán presentarse en la dirección de la empresa en el plazo prudencial, los justificantes y documentos legales o médicos que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso.

22.6 Exención en las jornadas de Año Nuevo y Navidad. En las vísperas de Año Nuevo (31 de diciembre) y de Navidad (24 de diciembre), si las circunstancias del servicio lo permiten, se concede exención del trabajo a partir de las doce horas, percibiéndose la remuneración correspondiente. Para los empleados de la oficina de la ciudad existirá la posibilidad de no trabajar a cambio de compensación con las horas acumuladas. A todos los empleados que en estos días no disfrutan de la exención, se les abonará o concederá el tiempo libre correspondiente a las horas trabajadas después de las doce horas, aumentados por un 25%.

Artículo 23. Excedencias.

23.1 El empleado, con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

23.2 A tal efecto, el empleado comunicará a la empresa con un mes de antelación, la fecha en que desea iniciar el periodo de excedencia y la duración de la misma. La empresa contestará al empleado en el plazo de 15 días naturales.

23.3 El empleado formulará solicitud de reincorporación a la empresa no más tarde de un mes antes de finalizar el período de excedencia. La reincorporación se efectuará con prioridad, tan pronto como la situación de plantilla lo permita.

23.4 Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el empleado deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

23.5 Durante el período de excedencia, el empleado no podrá ejercer trabajos en otra compañía aérea, agencia de viajes o, en general, cualquier trabajo relacionado con la misma actividad de la empresa, excepto en los casos en los que la empresa de su conformidad por escrito. De lo contrario, el empleado perderá el derecho a su puesto de trabajo en la empresa.

23.6 Asimismo se tendrá derecho a acogerse en situación de excedencia voluntaria, con los condicionamientos establecidos en la Ley, en todos aquellos otros supuestos contemplados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

23.7 Excedencia voluntaria corta. Los trabajadores tendrán derecho a realizar una excedencia hasta un máximo de 4 meses y no inferior a 30 días con reingreso automático sin preaviso en el mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones computándose este periodo a los efectos de antigüedad como efectivamente trabajados.

Esta excedencia deberá comunicarse con un mínimo de 2 meses de antelación. Sólo podrá ser disfrutado por el 15% de la plantilla por departamento (se entiende por departamento en los aeropuertos la pertenencia a un mismo grupo de planificación), redondeándose las fracciones superiores a 0,5 a la cifra entera superior, con un mínimo de una persona.

De mutuo acuerdo con la empresa se podrán superar estos límites.

Capítulo VII. Prestaciones sociales y Mejora de la Acción Protectora de la Seguridad Social.

Artículo 24. Retribución Durante el Período de Incapacidad Temporal.

24.1 Una vez terminado el periodo de prueba, la empresa abonará a sus empleados durante el período de baja por enfermedad o accidente, la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social bruta y la retribución fija bruta correspondiente al último mes de trabajo anterior a la enfermedad, entendiendo por retribución fija bruta los siguientes conceptos:

1. Salario base;

2. Complemento personal;

3. Suplementos transporte (Madrid, Barcelona);

4. En el primer mes de la baja se incluye el importe del plus de comida, descontando 3,38 euros por día de baja.

24.1.1 Suplemento enfermedad para empleados aeropuerto: Dadas las características del sistema de trabajo en aeropuertos la empresa complementará para este personal la prestación de incapacidad temporal (IT) con los conceptos de DFN, Horas Extras y Transporte M-M1/DFN. El valor del DFN, Horas Extras y Transporte M-M1/DFN de un día de enfermedad «K» se estipula en función de la media de los últimos doce meses de DFN, Horas Extras y Transporte M-M1/DFN y se paga a mes vencido tanto en tiempo como en dinero.

24.1.2 Mejora de Incapacidad Temporal: La mejora de incapacidad temporal se abonará durante los siguientes períodos de IT del trabajador, según la siguiente antigüedad en la empresa:

a) Para el personal con menos de un año de antigüedad: Un mes.

b) Para el personal con más de un año de antigüedad y menos de dos: Tres meses.

c) Para el personal con más de dos años de antigüedad: Seis meses.

24.2 El empleado que incurriera en incapacidad temporal debe cumplir los siguientes requisitos:

a) Comunicación antes de la hora de entrada a la empresa.

b) Confirmación de la ausencia temporal de su puesto de trabajo y en su caso previsión de la duración de la misma.

c) Presentación del parte de baja oficial durante la incapacidad, los partes de confirmación y del parte de alta al reincorporarse. El empleado deberá presentar el correspondiente parte de incapacidad laboral, recibiendo por parte de la empresa un acuse de recibo, con la firma de un responsable designado por la empresa. El empleado que en la fecha del cierre de la nómina no haya presentado todos los partes de confirmación, le será abonado el complemento correspondiente exclusivamente a los partes de confirmación que haya presentado.

24.3 La omisión o incumplimiento de estas normas no sólo tiene como consecuencia la pérdida del sueldo, sino también la calificación como injustificada de la inasistencia al trabajo, con las consecuencias que de ello se deriven.

24.4 El personal de la empresa deberá justificar la asistencia a la consulta médica mediante el impreso oficial facilitado por la entidad gestora de la Seguridad Social.

24.5 El tiempo invertido para asistir a estas consultas, si son debidamente justificadas, será abonado por la empresa.

24.6 La empresa adoptará las medidas oportunas en orden a la previsión de

accidentes, seguridad e higiene y bienestar en el trabajo, vigilando el cumplimiento de los reglamentos correspondientes y adoptando las medidas que la técnica y la experiencia aconsejen.

Artículo 25. Protección a la Maternidad.

25.1 Los empleados que adquieran una relación de trabajo fija con la empresa, quedarán exentos de trabajar en los términos y condiciones que se regula en el artículo 48.4. del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, tomando como base tanto la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y seguirán recibiendo su retribución, según lo establecido en este Convenio.

Asimismo, los trabajadores quedarán exentos de trabajar, siempre y cuando concurran los requisitos y condiciones del citado artículo 48.4. del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 39/1999 y por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

25.2 Uno de los progenitores, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo (indistintamente, al principio, final o durante la jornada de trabajo). Estas horas establecidas como permiso para lactancia, podrán acumularse mediante permiso retribuido de 15 días laborales. El trabajador debe solicitar la acumulación por escrito, y será autorizado siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

25.3 Estos 15 días sólo podrán disfrutarse inmediatamente después de la baja por maternidad/paternidad.

25.4 Suplemento por hijos.

25.4.1 El empleado percibirá por cada hijo propio o en acogida un suplemento extrasalarial que consiste:

a) Empleados con jornada completa: 260,00 euros anuales.

b) Empleados con jornada reducida: El importe proporcional a las horas trabajadas por semana.

25.4.2 Este suplemento será abonado para cada hijo hasta la terminación de su formación escolar y, como máximo, hasta haber cumplido los dieciocho años de edad.

25.4.3 El pago de estos suplementos se efectuará a partir del mes de nacimiento y concluirá en el mes en que se cumplan los dieciocho años de edad. En el año de comienzo o terminación de este derecho se pagará proporcionalmente.

25.4.4 En caso de que ambos cónyuges de un matrimonio trabajasen en la empresa, este beneficio se pagará solamente a uno de ellos.

25.4.5 El pago de una mitad se efectuará en enero y la otra mitad en septiembre.

25.4.6 El empleado está obligado a comunicar inmediatamente cualquier variación de las circunstancias que condicionan la concesión del suplemento por hijos.

Artículo 26. Jubilación Parcial.

26.1 Con el fin de favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a los puestos de trabajo existentes la empresa se compromete a posibilitar la jubilación parcial a aquellos trabajadores que, habiendo alcanzado la edad mínima legalmente establecida para ello, así lo soliciten, celebrándose consecuentemente el correspondiente contrato de relevo en los términos y condiciones legalmente previstos.

26.2 De este modo, el trabajador que cumpla los requisitos para acceder a la jubilación parcial, podrá reducir su jornada ordinaria de trabajo en los porcentajes legalmente establecidos, a fin de que sea relevado por otro trabajador, con la sola condición de que lo comunique a la empresa con, al menos, tres meses de antelación.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

26.3 Para poder realizar este contrato a tiempo parcial, la empresa habrá de concertar simultáneamente un contrato de trabajo, denominado contrato de relevo, con otro trabajador que cumpla los requisitos legalmente exigidos para ello.

26.4 El contrato de relevo tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria. En caso de que el trabajador relevado continúe en la empresa una vez cumplida la edad legal de jubilación, el contrato de relevo se podrá prorrogar, de mutuo acuerdo, por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso una vez que el trabajador relevado se jubile totalmente.

b) Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la

jornada acordada con el trabajador relevado, que deberá estar comprendida dentro de los límites legalmente previstos. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador relevado o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo que el del trabajador relevado o uno similar, entendiendo por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no puede ser el mismo o similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

d) El contrato se extinguirá al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

e) Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador que cumpla los requisitos legalmente exigidos, para la celebración de un contrato de relevo.

f) Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo y, de no ser aceptada por éste dicha ampliación, deberá contratar a otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Artículo 27. Fondo de Pensiones.

27.1 Con fecha de 01.01.1990 se estableció un Fondo de Pensiones para la mejora de la previsión de jubilación, el cual se modificó con efecto desde 01.01.2006. Dicho Fondo de Pensiones se basa en el principio de la definición contributiva, siendo sus características las siguientes:

27.2 Salario sujeto a contribución: El salario contributivo consta de:

– Salario base.

– Complemento personal.

– Complemento aeropuerto.

27.3 Aportaciones: Las aportaciones serán en su conjunto:

– 2% del salario de referencia, más

– 8 % del salario de referencia que supere el importe límite.

El importe límite es igual al 70% del tope de cotización vigente actual en la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

Los citados importes serán abonados a partes iguales por el empleado y la compañía.

27.4 Afiliación: La afiliación al Fondo de Pensiones es voluntaria.

27.5 Inversión: Para la inversión de las aportaciones se dispone en la actualidad de los fondos de dos entidades de gestión de inversiones:

– Banco Santander y

– Monte Pío Loreto.

El empleado decide la distribución de las aportaciones entre los dos fondos. En caso de que el empleado no adopte una decisión al respecto, las aportaciones se realizarán a partes iguales entre los dos Fondos. No es posible una redistribución de las inversiones ya realizadas.

El cambio de las entidades de gestión de inversión y de los Fondos ofertados se decide por la empresa de acuerdo con los trabajadores en el marco de las Condiciones de Administración del Plan.

27.6 Administración: Los empleados participan en la administración del Plan de Pensiones conforme a lo estipulado en la normativa legal.

Artículo 28. Vestuario.

28.1 El personal deberá vestir uniforme en todos aquellos casos en que así lo prescriban las normas de la empresa, emanadas de su casa central, siendo el pago del mismo por cuenta de ésta.

Las prendas de que consta el uniforme se encuentran detalladas en Intranet.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario.

Artículo 29. Audiencia.

29.1 En caso de que existan quejas o acusaciones contra un empleado, éste deberá ser oído antes de hacerse constar los hechos en el acta personal, y sus declaraciones deberán ser recogidas en el expediente.

Artículo 30. Principios de Ordenación.

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

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

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

30.4 La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los Representantes Legales de los Trabajadores, si los hubiere.

30.5 La Dirección de la Empresa instruirá un Expediente Contradictorio en los casos en los que presuma que el trabajador haya podido cometer una falta muy grave, excepto las tipificadas como a), b) y j) en el correspondiente apartado, concediéndole un plazo de cinco días naturales o el mayor que pudiera acordarse, según la naturaleza o circunstancias de cada caso, para que formule las alegaciones y proponga las pruebas que a su derecho convenga. Asimismo, la Dirección de la empresa comunicará a los Delegados de Personal o al Comité de Empresa, en el caso de que los hubiera, la instrucción del Expediente y el nombre del trabajador afectado.

30.6 No se considerarán faltas las de impuntualidad e inasistencia al trabajo, en aquellos casos de modificación de turno o servicio por causa de fuerza mayor y, de acuerdo con el Convenio colectivo, en que la Empresa no haga entrega previa y por escrito de dicha modificación.

Artículo 31. Graduación de las Faltas.

31.1 Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

c) La no comunicación con la antelación debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo imposibilidad de efectuarla.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, por breves períodos de tiempo, y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.

e) La desatención y falta de corrección y respeto con el público, compañeros,

superiores y subordinados, en el desempeño de las tareas.

f) La embriaguez no habitual en el trabajo.

g) Los descuidos en la utilización del material que se tuviera a cargo o de que se fuere responsable.

h) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a cargo, cuando de ello no se derive perjuicio para la empresa.

31.2 Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo de hasta tres días por un período de un mes.

c) La acumulación de más de tres sanciones por faltas no justificadas de puntualidad en el período de un mes.

d) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de causas falsas para licencia retribuida.

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

f) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) La imprudencia o negligencia en acto de servicio y la inobservancia de las normas de seguridad y salud laboral establecidas, si implicase peligro de avería o accidente para la maquinaria, vehículos o instalaciones, y riesgos para las personas.

h) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad, debidamente advertida, conforme a los Planes de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa.

i) La realización sin permiso de trabajos o actividades particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

j) Las faltas de respeto y consideración hacia quienes trabajan en la empresa, hacia los usuarios y hacia el público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

k) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

l) La reincidencia en falta leve en al menos tres veces (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

31.3 Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 10 sanciones por faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses ó 20 durante un año.

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

c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando de ella se derive perjuicio para el servicio.

d) El hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo o a cualquier persona como a la Empresa, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma en acto de servicio. En caso de hurto, sustracción o robo deberá acompañarse de la correspondiente denuncia en comisaría.

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

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

g) La simulación de enfermedad o accidente, así como la prolongación de baja por las mismas razones con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

h) La embriaguez habitual o toxicomanía si causan perjuicio grave al servicio.

i) El acoso sexual.

j) La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un periodo de seis meses.

Artículo 32. Sanciones.

32.1 La regulación e imposición de las sanciones estará presidida por criterios de equidad, graduación, proporcionalidad y racionalidad, de forma que exista un equilibrio entre la conducta y la sanción, y no se incurra en duplicidad.

32.2 No se podrán imponer sanciones consistentes en la reducción de la duración de vacaciones o descansos, o que minoren los derechos de los trabajadores al descanso, o que constituyan multa de haber.

32.3 Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el art. 31 son las siguientes:

a) Por falta leve:

– Amonestación verbal.

– Amonestación escrita.

– Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

– Pérdida del derecho a elegir turno de vacaciones para el año en curso.

c) Por falta muy grave:

– Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.

– Traslado de departamento o centro de trabajo, dentro de la misma provincia, durante un período de hasta un año.

– Despido disciplinario.

Artículo 33. Prescripción de las Faltas.

33.1 Las faltas de los trabajadores prescriben: a los diez días las leves; a los veinte días las graves; a los sesenta días las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

Artículo 34. Despidos.

34.1 Independientemente de lo prescrito por la ley, la empresa podrá despedir a un empleado si incurriera en alguna falta muy grave como las que a continuación se detallan:

a) Que el empleado haya obtenido su contratación mediante afirmaciones falsas sobre su persona, mediante presentación de documentos falsificados o adulterados.

b) Si comete una acción punible en perjuicio de la empresa.

c) Si falta a su obligación de lealtad para con la empresa, o se niega a cumplir sus obligaciones o si comete actos violentos o calumniosos contra representantes de la empresa u otros empleados.

d) Si, en el caso de incapacidad temporal, se negara a ser examinado por el médico de la empresa.

e) Si perjudicara seriamente la reputación de la empresa frente a terceros.

f) Si infringe sus obligaciones de trabajo, según lo establecido en la legislación laboral vigente.

Artículo 35. Agravios.

35.1 El empleado que en su actuación en la empresa se considere obstruido, perjudicado o agraviado, planteará la situación de forma personal a su Jefe inmediato (y si lo desea al Comité de Empresa), quien dentro de las cuarenta y ocho horas deberá dar satisfacción o contestación adecuada.

35.2 En el supuesto de que no recibiera respuesta dentro de dicho plazo, o no la considerase satisfactoria, podrá recurrir con la misma finalidad al Jefe superior dando conocimiento a su Jefe inmediato.

35.3 Si en el término de cuarenta y ocho horas no obtuviera respuesta satisfactoria del Jefe superior, queda en libertad de dirigirse a la dirección regional de la empresa, quien resolverá definitivamente.

35.4 En todos los casos le quedan al trabajador las acciones que la legislación le confiere.

Artículo 36. Derechos de los Representantes de los Trabajadores.

36.1 La empresa facilitará para el desarrollo de la actividad sindical las siguientes herramientas:

– Material de oficina.

– Acceso a Internet.

– Teléfono existente.

– Se facilitará la utilización de un ordenador de la compañía.

Asimismo, se acuerda la posibilidad de acumulación del crédito horario entre los miembros del comité de empresa hasta un máximo de 30 horas mensuales por

cada miembro del comité (15 horas de crédito horario + 15 horas de acumulación). La mencionada acumulación deberá preavisarse mensualmente a la empresa con anterioridad.

Para miembros de los comités de los aeropuertos, este aviso deber ser realizado antes de la publicación del cuadrante para el mes cuando se realice la acumulación. Los miembros del comité de la ciudad únicamente podrán ceder las horas a otros miembros del mismo, y los miembros de los comités de los aeropuertos a otros miembros de los mismos. La cesión máxima anual no podrá exceder del 50% de horas anuales por miembro del comité.

Artículo 37. Prevención de Riesgos Laborales.

37.1 Principios generales: La empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la Empresa, incluidos todos los niveles de la misma, dotando a los trabajadores/as de las necesarias medidas preventivas. Adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y, vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

La responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a la empresa, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas. Así mismo, dicha empresa serán responsables de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores/as de las contratas y subcontratas, exigiéndoles a estas los requisitos correspondientes relativos a evaluación de riesgos, planificación de la prevención, formación, información y control de la salud, en los términos que establece el Real Decreto 171/2004 de 30 de enero, por el que se desarrolla el articulo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

A los efectos del presente convenio, y sujeto a la legislación vigente en cada momento, serán considerados accidentes laborales, cualquier alteración, y/o daño de la salud o patología que se desarrolle o agrave en el lugar o tiempo de trabajo por la acción de determinadas condiciones de trabajo, aunque no tengan consideración de enfermedad profesional.

37.2 Normativa: En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores/as, 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 sustituyese a ésta.

Los Reales Decretos relativos a las condiciones mínimas de seguridad y salud, las Guías Técnicas del INSHT, las Directivas Comunitarias, diversas Leyes como la Ley

de Igualdad, el Estatuto de los Trabajadores y, por supuesto, la Constitución Española, serán instrumentos de gran importancia que las partes se comprometen a respetar y acatar.

37.3 Representación: derechos de información, consulta y participación: La empresa informará a todos los trabajadores/as sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La participación de los representantes de los trabajadores/as se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados de prevención serán elegidos por el comité de empresa del centro de trabajo, entre sus miembros o delegados sindicales, con arreglo a la escala legalmente prevista.

Así mismo, personal externo con especiales conocimientos y experiencia en la materia podrán asesorarles y acompañarles cuando así lo soliciten los delegados de prevención en cuantas actuaciones realicen en el desempeño de sus funciones.

La empresa asume que la Prevención de Riesgos Laborales debe plasmarse en el trabajo diario y que para ello precisa de la colaboración e implicación de los trabajadores/as y sus representantes.

Para ello, y a través de la Comisión Mixta de Seguridad y Salud, que será creada al efecto, se estudiarán y desarrollarán fórmulas para que los trabajadores/as y sus representantes se impliquen, de manera efectiva, en la gestión de la Prevención.

Teniendo en cuenta que la Ley busca el acuerdo y NO únicamente la comunicación, de la empresa, sobre determinada realización o cambio en materia preventiva, la empresa se compromete a que las actuaciones que deba llevar a cabo en materia de Prevención de Riesgos Laborales y que por tanto, afecten o puedan afectar a los trabajadores/as se llevarán a cabo siempre que exista un acuerdo entre las partes firmantes del presente Convenio.

Respecto de los delegados y delegadas se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

– Designar un delegado/a de prevención por la representación sindical, añadido a los electos, asignándosele las mismas garantías y derechos sindicales para la práctica de actividades de prevención.

– Asignar un incremento de horas sindicales, además de las que dispongan, para el desarrollo de funciones de prevención.

– Establecer un recorrido formativo, además de la obligada formación, para los delegados/as de prevención.

37.4 Comisión mixta de salud laboral: La empresa se compromete a convocar, en el plazo máximo de tres meses a partir de la firma de este acuerdo, a la Comisión Mixta de Salud Laboral en la que se debatirán «Todos» aquellos asuntos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales que afecten a los trabajadores/as de los distintos lugares de trabajo existentes.

La mencionada Comisión Mixta estará compuesta por Representantes de la empresa y de los trabajadores/as, en un número de seis, tres por cada parte.

A la mencionada Comisión Mixta podrán asistir otros representantes de las partes implicadas en la forma que refleja el artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La propia Comisión Mixta desarrollará sus funciones y competencias.

Entre los asuntos a tratar y negociar en la Comisión Mixta deberán, también, figurar:

• Procedimiento de Investigación de Accidentes de Trabajo.

• La Mutua.

• Auditorías de Prevención.

• Procedimiento de Información de Riesgos a los Trabajadores.

• Coordinación de Actividades Empresariales.

• Posible exposición a productos químicos, cancerígenos (Amianto) y/o disolventes.

• Equipos de Protección Individual.

• Comisión de Vestuario.

• Drogodependencias.

• Trabajo nocturno y a Turnos.

• Cualesquiera que sean relativos a Prevención de Riesgos Laborales.

37.5 Formación: La Formación en Prevención a impartir a los trabajadores/as debe seguir lo indicado en el art. 19 de la Ley de Prevención que recuerda que «el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva».

1) La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los Trabajadores/as y Mandos de la misma y, ésta será programada dentro del Plan de Prevención, considerándose como un elemento sustancial para el desarrollo de la política preventiva.

2) La formación que reciban los Trabajadores/as en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo, en función de la evaluación de riesgos, adaptada a la estructura organizativa existente y versará sobre:

a) Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reales Decretos que la desarrollan.

b) Riesgos potenciales.

c) Productos que se utilizan.

d) Procedimientos de prevención.

e) Protecciones mecánicas.

f) Equipos de protección individual (EPI's): Correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

g) Cualesquiera que sean relativos a la Prevención de Riesgos Laborales.

3) La empresa se compromete a dar la formación necesaria para el reciclaje y adaptación de conocimientos de sus trabajadores/as.

4) La formación en materia de prevención se impartirá siempre de forma presencial y se dará dentro de la jornada laboral y no supondrá coste alguno para los trabajadores/as.

5) La empresa se compromete a negociar con los delegados de prevención el contenido, el formato educativo y el tiempo dedicado a la Formación en Prevención de los diferentes riesgos presentes en cada puesto de trabajo.

La formación de los trabajadores/as de nuevo ingreso, deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo. A este respecto se seguirán las indicaciones que figuran en los puntos 1 y 2 del artículo 19 de la Ley de Prevención (en el momento de la contratación y dentro de la jornada de trabajo).

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de

Prevención.

37.6 Vigilancia de la salud: La Vigilancia de la salud que deberá llevarse a cabo tendrá en cuenta:

• La necesaria vinculación, de la vigilancia de la salud, con los riesgos del puesto de trabajo.

• Garantizar la adaptación de las condiciones laborales o, en su caso, la reubicación del trabajador, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

• El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esa Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

• No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas.

• El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

• Se entregará copia por escrito al trabajador de los resultados de las pruebas realizadas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

• El informe colectivo de Vigilancia de la Salud, tal y como estipula el art. 39 LPRL y el 37 RD 39/87 RSP.

37.7 El servicio de prevención (propio o ajeno). Contrato y funciones:

– La elección y el contrato con un Servicio de Prevención se realizará mediante acuerdo previo del Comité Paritario (o Comisión Mixta de salud laboral) de seguridad y salud (CSS).

– El Comité de Seguridad y Salud determinará también las horas y actividades preventivas a desarrollar anualmente por este Servicio de Prevención.

– El Servicio de Prevención entregará anualmente a dicho órgano la Memoria de Actividades Preventivas y Sanitarias desarrolladas, y especialmente incluyendo los contenidos de los resultados obtenidos de la Vigilancia de la Salud realizada (reconocimiento anual), las enfermedades profesionales detectadas y declaradas

y las propuestas preventivas.

– El Servicio de Prevención (sea propio o ajeno) está obligado a comunicar y tramitar las sospechas de enfermedades profesionales detectadas en ese reconocimiento.

– Se aplicarán los Protocolos de Vigilancia de la Salud correspondientes y específicos en función de los riesgos de su trabajo.

– Cada trabajador dispondrá de los datos de su reconocimiento médico, con las conclusiones y recomendaciones correspondientes sobre su estado de salud en función de los riesgos a los que esté expuesto, tras lo cual se llevarán a cabo los trámites y las medidas preventivas que procedan.

– Siempre que se reconozca una enfermedad profesional o accidente de trabajo se revisará el Plan de Prevención en esos contenidos.

– El tiempo destinado para el reconocimiento médico será considerado, a todos los efectos, como tiempo de trabajo.

37.8 Delegados y delegadas de prevención: Los Delegados y Delegadas de Prevención o en su caso los representantes de los trabajadores/as, delegados/as de personal (en función de cada base, escala o lugar de trabajo) tendrán TODAS las competencias y facultades reflejadas en los artículos 34, 35, 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas de los técnicos o los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, y a las visitas al lugar en que se hubiese producido un daño en la salud de los trabajadores.

37.9 Evaluación de riesgos: En este apartado, además de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley de Prevención y en el capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención, las partes asumen las siguientes consideraciones:

– La evaluación de riesgos debe reflejar todas y cada una de las situaciones de riesgo que se den en los lugares de trabajo.

– La evaluación de riesgos debe incluir la evaluación de los posibles riesgos higiénicos de seguridad y ergonómicos.

– La evaluación de riesgos debe incluir la evaluación de los riesgos psicosociales.

– La evaluación de riesgos se actualizará siempre que se produzca un cambio de

las condiciones laborales, siempre que en la realización de un control periódico se aprecie que las actividades preventivas sean inadecuadas o insuficientes, o si se produjeran daños.

– La actualización de la evaluación de riesgos se llevará a cabo en un periodo máximo de dos años y siempre que no se den las circunstancias señaladas en puntos anteriores.

– La empresa se compromete a realizar una Planificación de la Acción Preventiva con la participación del o los Delegados/as de Prevención y en la que deberá figurar:

• La acción correctora a realizar.

• La persona responsabilizada de realizar la acción correctora.

• El tiempo de realización de la acción correctora (con fechas de inicio y finalización).

• El montante económico, si fuera preciso, para realizar la acción correctora correspondiente.

37.10 Estudios de riesgos y planificación preventiva con inclusión de los aspectos psicosociales. Violencia exterior:

Los estudios deberán:

– Ser coordinados y dirigidos a través del Comité de Seguridad y Salud.

– Se llevarán a cabo planes preventivos, y especialmente y con carácter de urgencia protocolos de acoso sexual y de acoso laboral y acciones frente a condiciones de acoso y de violencia.

Se acordarán Planes de Prevención específicos en materia de drogodependencias, garantizando los derechos de los trabajadores/as y siempre priorizando las acciones de prevención, tratamiento e inserción.

Violencia exterior: El concepto de violencia «exterior» en el trabajo comprende por lo general los insultos, las amenazas y las agresiones físicas o psicológicas ejercidos contra un trabajador por personas ajenas a la organización en la que trabaja, incluidos los usuarios y clientes, y que ponen en peligro su salud, su seguridad o su bienestar.

La CSS, elaborará un Procedimiento en el que se contemplen una serie de medidas preventivas para evitar y proteger a los trabajadores/as que puedan ser objeto de violencia, tanto física como verbal.

Los trabajos en los que se realiza atención a público, clientes, pasajeros son especialmente sensibles a este tipo de situaciones.

37.11 Plan de prevención: La empresa deberá elaborar, anualmente, un Plan de Prevención que incluyendo «Todas» las actuaciones, que en materia preventiva se vayan a realizar, reflejen sus correspondientes responsables y el montante económico que cada actuación implica (si es que la medida así lo pide).

Se realizarán Planes de Prevención creíbles, entendibles y, sobre todo, que den respuesta a los problemas existentes en la empresa.

En todo caso, la empresa se compromete a cumplir los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención.

37.12 La salud laboral planteada desde la perspectiva de la diferencia de género: Contemplar este aspecto de forma transversal a lo largo de todo el convenio, matizando aquellos aspectos cuyos contenidos afecten en particular a las trabajadoras: ropa de trabajo, materiales de prevención, ciertos aspectos psicosociales, y demás contenidos de relevancia para la mujer trabajadora.

Las evaluaciones de riesgo deben contener apartados respecto a los contenidos sobre embarazo y lactancia. Según artículo 39 del Plan de Igualdad.

37.13 La adaptación y/o el cambio de puesto por capacidad disminuida, por trabajador sensible o en declaración de no apto.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad

para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

37.14 Protección a la maternidad y a trabajadores/as especialmente sensibles: En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta. Garantizándose la adaptación del puesto de trabajo, siempre que sea posible, y/o procediendo a un traslado de puesto de trabajo en la empresa al trabajador/a donde pueda desarrollar una actividad laboral con normalidad que no perjudique su estado físico, psíquico o sensorial. La discusión de tal posibilidad se realizará por la CSS.

1) La empresa se compromete a elaborar un listado pormenorizado de todos los puestos de trabajo existentes, en todas las bases, exento de riesgo, adecuados para las trabajadoras embarazadas.

2) En los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por trabajadoras embarazadas, la empresa reflejará todas y cada una de las funciones a desempeñar.

3) Aquellos trabajadores/as y/o grupos de trabajadores/as que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

4) La empresa reconoce el derecho de los trabajadores/as mayores de 55 años a no realizar turnos de noche (a decisión voluntaria del trabajador).

37.15 Riesgo por embarazo o lactancia. Suspensión de contrato: Las partes firmantes de este Convenio, conscientes de la importancia que para la sociedad y la empresa tiene la maternidad y su protección acuerdan que en los casos que prevee la normativa se desarrollará la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

37.16 Plan de autoprotección: Las emergencias o situaciones que impliquen o puedan implicar riesgos para los trabajadores/as y como consecuencia su evacuación, deben estar adecuadamente planificadas y controladas.

Para evitar situaciones «No» deseadas es preciso disponer de Planes de Autoprotección sencillos y prácticos (que deben desarrollar las empresas) para poder ser entendidos y puestos en práctica.

Para ello, la empresa realizará un Plan de Autoprotección que incluirá:

• La existencia del mencionado Plan.

• Consulta, participación y entrega a los Delegados/as de Prevención.

• Formación precisa.

• Trabajadores/as a los que va dirigida la formación.

• Sistema de implantación para general conocimiento de «Todos/as» los trabajadores/as.

• Realización de Simulacros.

37.17 Procedimiento de actuación para prevenir situaciones de acoso moral y/o sexual en el trabajo.

Declaración de principios:

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores/as. Distintas directivas del Consejo aprobadas desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que los trabajadores/as no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de la administración (empleador). La empresa, junto con los representantes de los trabajadores, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

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

Medidas preventivas:

Todos los trabajadores/as tienen derecho a un entorno libre de conductas y

comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar lo anterior en sus ámbitos de responsabilidad. Por ello, en el marco del CSS se desarrollará y consensuará con carácter de urgencia protocolos de acoso laboral y acoso sexual.

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

La empresa incorporará la evaluación de riesgos psicosociales en todos sus centros y desarrollará acciones formativas dirigidas a todos los trabajadores/as, impartiendo esta formación a los de nueva incorporación en un plazo de seis meses tras su ingreso. Esta formación estará encaminada a implantar una cultura organizativa con normas y valores contra en acoso moral y sexual.

Definiciones iníciales, que conforme a la normativa podrán modificarse o ampliarse de acuerdo a ésta:

Acoso psicológico:

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

Acoso sexual:

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

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

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

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

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

Procedimiento de actuación: se elaborarán protocolos que se desarrollarán y consensuarán en el CSS.

37.18 Recolocación en caso de incapacidad permanente total o absoluta: Cuando al trabajador se le haya dictaminado incapacidad permanente total o absoluta para su puesto de trabajo, la empresa estará obligada a la recolocación inmediata del trabajador en otro puesto de trabajo acorde a sus facultades y conocimientos en la medida en que existan vacantes adecuadas a sus circunstancias.

37.19 Las mutuas y la gestión de la incapacidad transitoria por enfermedad común: Mediante acuerdo conjunto de la empresa con la representación legal de los trabajadores/as se llevará a cabo el concierto con la Mutua que asuma las coberturas de AT y EP para los trabajadores/as y trabajadoras.

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Transitoria derivada de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) y el control sanitario de las altas y las bajas por tales contingencias en el Sistema Público, sin que puedan optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales -MATEPSS).

37.20 Coordinación de actividades empresariales: Para centros de trabajo en el que se lleven a cabo actividades de varias empresas, donde Lufthansa es el empresario titular, éste entregará a las demás empresas, información sobre los riesgos laborales que haya detectado al desarrollar su actividad y del mismo modo exigirá información sobre los riesgos laborales que las restantes empresas, que desarrollan su actividad en el centro de trabajo (ya sea de forma permanente o de forma esporádica), hayan podido generar en el desarrollo de su actividad.

A su vez, se efectuarán todas las acciones pertinentes que comporten una mayor eficacia de la coordinación de actividades empresariales, incluyendo la participación activa y real entre los diversos CSS o en su defecto los Delegados de Prevención y los representantes de las empresas que no cuenten con CSS mediante reuniones conjuntas.

Artículo 38. Medio Ambiente.

38.1 Gestión Medioambiental y movilidad sostenible, Derivado de la preocupación social por el medioambiente, se realizarán propuestas encaminadas a la mejora

medioambiental a través de la designación de delegados y delegadas de medio ambiente que tendrán las mismas facultades y competencias que los delegados/as de prevención. Planes específicos sobre residuos, reciclaje, ahorro energético, ahorro de agua, eficacia y economía, sustitución de productos, gestión medioambiental, participación. Se les facilitará formación medioambiental específica y este tiempo de formación, será tiempo de trabajo. Se acordará un Plan de movilidad sostenible que reduzca los accidentes de trabajo «in-itinere» y las emisiones contaminantes.

Artículo 39. Plan de Igualdad.

39.1 Implantación y desarrollo de la ley de igualdad mediante la negociación de un plan de igualdad en la empresa.

39.2 La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene como objetivo el proclamar el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (Artículo 14 de la Constitución Española).

39.3 Las modificaciones que esta Ley desarrolla en otras Leyes anteriores deben ser asumidas, contempladas y tenidas muy en cuenta a la hora tanto de desarrollar la mencionada Ley como de hacerla cumplir en la empresa.

39.4 Por todo ello, las partes se comprometen a establecer una Comisión de Implantación de la Ley de Igualdad y la Negociación inmediata del Plan de Igualdad de Lufthansa para hacerla práctica, útil y adecuada a las características de la empresa.

39.5 La empresa y la representación de los trabajadores/as acuerdan que la Comisión de Implantación de la Ley de Igualdad tendrá entre sus funciones el fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desarrollando medidas y acciones positivas.

39.6 La Comisión tendrá en cuenta:

• Las características de la plantilla con información por sexos y categorías.

• Formular propuestas de actuación para incorporarlas a la Negociación Colectiva.

• Incentivar la realización de actividades formativas en materia de Igualdad.

• Planificar y orientar hacia la utilización de un lenguaje no sexista.

• Sensibilizar a empresa y trabajadores/as de la necesidad de asumir los planteamientos de la Ley.

• Difundir el contenido de la Ley entre todos los integrantes de la empresa.

• Respetar la igualdad de oportunidades, estableciendo procedimientos que la aseguren y establecer garantías en cuanto a la dignidad personal de mujeres y hombres.

• Eliminar los posibles obstáculos existentes en la empresa que impiden a las mujeres el acceso, ascenso, promoción, igualdad salarial.

• Actualizar el contenido del Convenio desde la perspectiva de género modificando, eliminando o añadiendo aquellos artículos no acordes a la Ley.

• Realizar un diagnóstico de la situación actual a partir del conocimiento de todos los datos de la plantilla (número de mujeres en puestos de mando, número total de puestos de jefatura o gestión, sistemas de promoción y de progresión, y todos aquellos datos que la propia Comisión considere de interés para el desarrollo efectivo de su labor.

39.7 La Ley de Igualdad incorpora importantes novedades y modificaciones relativas a los siguientes aspectos de la negociación, que deberán incorporarse a los artículos correspondientes:

• Jornadas y Turnos: Los trabajadores/as tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

• Para ello, se facilitará en la medida de lo posible, horario flexible adaptado a cada una de las necesidades.

• Reducción de jornada por lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia de su puesto de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

• Este permiso podrá ser disfrutado tanto por el padre como por la madre, en caso que ambos trabajen.

• Este derecho se podrá sustituir por una reducción de jornada acumulándolo en jornadas completas en los términos que se acuerden en la negociación colectiva.

• Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares. Aquel trabajador que por razón de guarda legal tenga a su cuidado un menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial (que no desempeñe actividad retribuida) tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo (con disminución proporcional del salario que estará entre un octavo de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella).

• Reducción por víctima de violencia de género: La trabajadora víctima de

violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de su jornada laboral con la disminución proporcional de salario o a la reordenación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo existentes en la empresa.

• Vacaciones: Cuando el periodo de vacaciones fijado por la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia o el con el periodo de suspensión de contrato por riesgo en el embarazo o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque el año natural al que corresponda haya terminado.

• Los trabajadores/as que teniendo hijos menores y que por medidas provisionales, convenio regulador, y sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute coincida con dicho mes.

• Licencias y permisos: Los trabajadores/as tendrán derecho a tres (03) días de permiso retribuido por intervención sin hospitalización.

• Los trabajadores/as con hijos menores de 12 años tendrán derecho a permiso retribuido por un tiempo no superior a un mes cuando por prescripción médica el menor tenga que estar bajo cuidado sin hospitalización e imposibilitado para acudir a su centro educativo.

• 15 días de permiso, por pareja de hecho legalmente reconocida.

• Maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

• El periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre y cuando seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo 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 periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse al puesto de trabajo.

• En los casos de partos prematuros y siempre y cuando el neonato deba permanecer más de siete días después del parto hospitalizado, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales (a partir de aquí empiezan a contarse las

dieciséis semanas).

• Para los casos de adopción y acogimiento, el tratamiento será el mismo que el relacionado en caso de maternidad.

• Paternidad: El permiso retribuido por nacimiento de un hijo será de dos.

• En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión de contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto múltiple o acogimiento múltiple en dos días más a partir del segundo, o durante el plazo que en cada momento se establezca legalmente.

• Este derecho podrá ejercitarse desde el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

• Este derecho podrá ser disfrutado en régimen de jornada completa o de jornada parcial.

• Para todo ello, la empresa y la representación de los trabajadores/as se comprometen a la negociación y acuerdo de un Plan de Igualdad.

• Excedencias:

– Maternidad: Se tendrá derecho a un periodo de excedencia de tres años que podrá disfrutarse de forma fraccionada, a elección del trabajador siempre y cuando se haga en tiempo y forma para atender al cuidado de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto preadoptivo (aunque sean provisionales) a contar desde la fecha de nacimiento, en caso de resolución judicial o administrativa.

– Derecho a la reserva del puesto de trabajo y a recibir cursos de formación.

– Cuidado de familiares: También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por si mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

– Derecho a la reserva del puesto de trabajo y a recibir cursos de formación.

– Excedencia por violencia de género: Las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de permanencia.

– Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

• Violencia de Género.

– Suspensión de contrato por víctima de violencia de género:

– Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

– En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

– Durante este periodo, siempre y cuando reúna los requisitos de carencia, la víctima tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo.

Anexo I

Disposición adicional.

Incremento salarial para los años:

• Año 2012 y 2013: no se produce aumento alguno salvo los previstos por la aplicación de las diferentes disposiciones de este convenio y las tablas anexas.

• Año 2014 se mantendrá la tabla de salarios e incrementos previstas en este convenio para el primer semestre de 2014. Durante el 2014 se negociará el incremento definitivo en su caso, que se corresponda para la totalidad del año.

Disposición transitoria primera.

Se acuerda que durante el año 2012 seguirá siendo asimismo de aplicación los artículos siguientes del Convenio colectivo XVIII:

– Artículo 9: Retribuciones.

– Artículo 18: Compensación especial.

– Artículo 23: Retribución durante el período de enfermedad.

– Artículo 26: Fondo de pensiones.

– Articulo 27. Vestuario.

Disposición transitoria segunda.

A partir del 01.01.2013 la antigüedad acumulada por los trabajadores a fecha 31 de diciembre de 2012 se consolida dentro del Sueldo Base.

Disposición transitoria tercera.

Para los diferentes grupos salariales los aumentos anuales por antigüedad se incluirán dentro del sueldo base. Todos los aumentos anuales por antigüedad se incluirán dentro del sueldo base. Se establecen los siguientes importes de aumento anual (proporcional a la jornada), para los diferentes grupos salariales: (Estos importes se calculan de la siguiente forma: 1.5% sobre sueldo base máximo de la tabla salarial 2012):

– A: 16,07 euros.

– B: 18,37 euros.

– C: 20,31 euros.

– D: 21,84 euros.

– E1: 24,85 euros.

– E2: 26,16 euros.

– F: 27,94 euros.

– G: 30,42 euros.

– G1: 31,30 euros.

Estos importes se incrementarán por el mismo porcentaje que se pacte en la negociación para el sueldo base.

Disposición transitoria cuarta.

Como consecuencia de la eliminación del incremento automático del 5 por 100 en el convenio para los 6 primeros años se establece un pago único de 220€ (proporcional a la jornada de trabajo) exclusivamente para el personal que a la entrada en vigor del nuevo sistema salarial el 01.01.2013 no hubieran alcanzado el sueldo base final de su categoría salarial. Este pago único que no se consolida en el sueldo base se abonará por cada anualidad que le falte al empleado (escalón) para completar los seis años previstos en el 9.5.4 del XVIII convenio colectivo y se pagará con la nómina de Enero de 2013.

Disposición transitoria quinta.

A partir del 01.01.2013 se suprimen los siguientes conceptos:

– Siete turnos.

– Zapatos.

– Idiomas.

– Extra Salarial Refundido.

– Extra Salarial I, II, III y IV.

Adicionalmente, y para el personal del aeropuerto contratado a partir del 01 de Junio de 2012 no les será de aplicación estos conceptos desde la mencionada fecha.

Como excepción, para todos los trabajadores, independientemente del tipo de jornada, que a 31 de Diciembre de 2012 vinieran percibiendo alguno de estos conceptos:

– Siete Turnos (×12).

– Zapatos (×1).

– Idiomas (×12).

– Extra salarial Refundido (×15).

– Extra Salarial I, II, III y IV (×15).

Se les pasará a abonar como complemento personal la suma de los mismos, pagaderos en 12 pagas e incrementados adicionalmente en las siguientes cuantías no proporcionales a la jornada:

1. 20 euros para empleados de la ciudad.

2. 12 euros para empleados de los aeropuertos.

A los efectos de la inclusión en el computo anual a tener en cuenta para el cálculo del precio de la hora extraordinaria establecido en el artículo 12.5, de los suplementos antes indicados únicamente se computaran los importes de los suplementos Extra Salarial I, II, III y IV y del suplemento de idiomas que el empleado venía recibiendo hasta el 31 de diciembre 2012. Este complemento personal no será absorbible ni compensable.

A partir de 2013, todos los cambios de jornada contractuales en los aeropuertos no derivados de razones legales se aplicará la proporcionalidad de la jornada

también a los suplementos de comida y transporte. El complemento personal no se ve afectado por dicha variación.

Disposición transitoria sexta.

Los reagrupamientos de categoría salarial previstos en el artículo 9 tendrán garantizado un sueldo base de retribución consistente en el sueldo base que venían percibiendo en el momento de reagrupamiento incremento en tres veces el importe de la antigüedad que reciba el empleado en el momento del reagrupamiento de niveles salariales aplicable a partir del 1 de enero de 2013.

Tiempos mínimos/máximos para el reagrupamiento de niveles salariales:

– De B a C: 3 meses

– De C a D: máximo de 30 meses

– De D a E1: máximo de 30 meses

– De E1 a E2: mínimo de 12 meses.

Disposición transitoria séptima.

El personal nuevo en el aeropuerto se contratará en el grupo B, respetando la descripción del puesto con sus tareas limitadas, aplicable desde el 1 de junio de 2012.

Disposición transitoria octava.

Flexibilización de jornadas en los aeropuertos: se pacta la posibilidad de realizar turnos entre 19 y 23 días artículo 19.2.9, y se crea la jornada irregular para nuevos empleados contratados a partir del 1 de junio de 2012 [artículo 20.2.12)].

Se acuerda la modificación del artículo 19.2.3 b) pasando de treinta a veinte las jornadas al año que se pueden modificar.

Disposición transitoria novena.

Aumentos temporales de jornadas en aeropuertos se realizaran de la siguiente manera:

– La empresa hará pública una oferta de aumento temporal de jornada, fijando el porcentaje y el periodo deseado.

– Se establece el criterio de antigüedad para los empleados que quieren modificar su contrato temporalmente.

– Para cambios temporales de jornada no se cambia el tipo de jornada (regular o irregular) del empleado.

Disposición transitoria décima.

Antes de incorporar nuevas contrataciones la empresa procederá de la siguiente forma:

– La empresa hará pública una oferta de aumentos indefinidos de jornada, fijando el porcentaje y el tipo de jornada (regular o irregular) deseado.

– Se establece el criterio de antigüedad para los empleados que quieren modificar su contrato.

– Para cambios indefinidos de jornada se cambiara porcentaje y tipo de jornada (regular o irregular) del empleado según las ofertas de la empresa.

– En el caso de no tener suficientes empleados interesados la empresa seguirá con nuevas contrataciones.

Disposición transitoria undécima.

Derechos de los representantes de los trabajadores: se incluye en el convenio la acumulación de horas sindicales para los miembros del comité de empresa con un máximo de 30 horas mensuales, pudiendo acumular las horas entre los miembros de la ciudad para la ciudad y de los aeropuertos para los aeropuertos. La cesión máxima anual no podrá exceder del 50% de horas anuales.

Se facilitará para el desarrollo de la actividad sindical las siguientes herramientas:

– Material de oficina.

– Acceso a Internet.

– Teléfono existente.

– Utilización de un ordenador de la compañía.

También se acuerda la información al comité en el caso de imponer una sanción grave a algún trabajador de la compañía.

Disposición transitoria duodécima.

Plan de Igualdad: Se acuerda el texto sobre el Plan de Igualdad.

Disposición transitoria decimotercera.

Prevención de riesgos laborales y Medio Ambiente, se acuerda el texto sobre Prevención de Riesgos laborales.

ANEXO IIA

Grupo		A	B	C	D	E1	E2	F	G	G1
Sueldo Base Inicial	1	750,05	857,29	947,65	1019,11	1159,56	1221,02	1303,70	1419,52	1460,55
	2	803,60	918,55	1015,35	1091,90	1242,39	1308,23	1396,82	1520,90	1564,86
	3	857,20	979,78	1083,01	1164,72	1325,21	1395,45	1489,93	1622,29	1669,19
	4	910,76	1040,97	1150,72	1237,51	1408,03	1482,66	1583,07	1723,70	1773,54
	5	964,34	1102,23	1218,40	1310,27	1490,86	1569,88	1676,19	1825,09	1877,85
	6	1017,90	1163,47	1286,08	1383,06	1573,70	1657,08	1769,31	1926,49	1982,18
Sueldo Base final		1071,50	1224,70	1353,79	1455,88	1656,51	1744,29	1862,42	2027,86	2086,52
Antigüedad (contratos hasta 31.03.2006)* (2% del Sueldo Base final)		21,43	24,49	27,08	29,12	33,13	34,89	37,25	40,56	41,73
Antigüedad (contratos después 01.04.2006)* (1% del Sueldo Base final)		10,72	12,25	13,54	14,56	16,57	17,44	18,62	20,28	20,87

País: España **valido a partir del: 1/1/2012** **moneda: Euro** **de: FRA LV/A**

* El pago por antigüedad se realizara una vez alcanzado el sueldo base final

Desde 01.01.1999

Extra salarial refundido 15 veces, compuesto de:

Extra salarial de ESP 9.000 12 veces (=7.200x15) al año consolidadas según XI Convenio colectivo (Extra salarial 96) proporcional a la jornada pactada en el contrato laboral.

Extra salarial de ESP 10.000 15 veces al año consolidadas según XIII Convenio Colectivo (Extra salarial XIII) lineal + 2,9% sobre sueldo base de Enero 1999

EXTRA SALARIAL REFUNDIDO		A	B	C	D	E1	E2	F	G	G1
	1º Año	125,96	128,43	130,50	132,15	135,38	136,80	138,70	141,36	142,31
	2º	127,19	129,84	132,06	133,83	137,29	138,80	140,84	143,69	144,71
	3º	128,42	131,24	133,62	135,50	139,20	140,81	142,98	146,03	147,11
	4º	129,65	132,65	135,17	137,17	141,10	142,81	145,12	148,36	149,51
	5º	130,89	134,06	136,73	138,85	143,01	144,82	147,27	150,69	151,91
	6º	132,13	135,47	138,29	140,52	144,91	146,83	149,41	153,03	154,31
	7º	133,35	136,88	139,85	142,19	146,81	148,84	151,55	155,36	156,71

ANEXO IIB

Lufthansa

Grupo	A	B	C	D	E1	E2	F	G	G1
Sueldo Base Inicial	750,05	857,29	947,65	1.019,11	1.159,56	1.221,02	1.303,70	1.419,52	1.460,55
Sueldo Base final									
Tope A (60%)	1.714,40	1.959,52	2.166,06	2.329,41	2.650,42	2.790,86	2.979,87	3.244,58	3.338,43
Tope B (25%)	1.339,38	1.530,88	1.692,24	1.819,85	2.070,64	2.180,36	2.328,03	2.534,83	2.608,15
Antigüedad	16,07	18,37	20,31	21,84	24,85	26,16	27,94	30,42	31,30
Valor de Reagrupamiento		55,11	60,93	65,52	74,55	78,48	83,82	91,26	93,90

País: España **valido a partir del: 1/1/2013** **moneda: Euro** **de: FRA LV/A**

Suplementos (en €):

Hijos: 260 x 1/2
Home Office: 140 x 12

ANEXO IIIA

Lufthansa

Grupo		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8
Sueldo Base									
Inicial	1	750,05	857,29	947,65	1019,11	1089,25	1159,56	1229,04	1286,47
	2	803,60	918,55	1015,35	1091,90	1167,02	1242,39	1316,83	1378,37
	3	857,20	979,78	1083,01	1164,72	1244,83	1325,21	1404,61	1470,24
	4	910,76	1040,97	1150,72	1237,51	1322,63	1408,03	1492,42	1562,16
	5	964,34	1102,23	1218,40	1310,27	1400,44	1490,86	1580,21	1654,02
	6	1017,90	1163,47	1286,08	1383,06	1478,25	1573,70	1667,99	1745,93
Sueldo Base final		1071,50	1224,70	1353,79	1455,88	1556,04	1656,51	1755,79	1837,80
Antigüedad (contratos hasta 31.03.2006)*									
(2% del Sueldo Base final)		20,36	23,27	25,72	27,66	29,57	31,47	33,36	34,92
Antigüedad (contratos después 01.04.2006)*									
(1% del Sueldo Base final)		10,18	11,63	12,86	13,83	14,78	15,74	16,68	17,46

País: España **valido a partir del: 1/1/2012** **moneda: Euro** **de: FRA LV/A**

* El pago por antigüedad se realizara una vez alcanzado el sueldo base final

Suplementos (en €):

Hijos: 260 x 1/2
Home Office: 140 x 12

ANEXO IIIB

Lufthansa

Grupo	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8
Sueldo Base Inicial	750,05	857,29	947,65	1.019,11	1.089.25	1.159,56	1.229,04	1.286,47
Sueldo Base final								
Tope A (60%)	1.714,40	1.959,52	2.166,06	2.329,41	2489,66	2.650,42	2.809,26	2.940,48
Tope B (25%)	1.339,38	1.530,88	1.692,24	1.819,85	1.945,05	2.070,64	2.194,74	2.297,25
Antigüedad	16,07	18,37	20,31	21,84	23,34	25,00	26,34	27,57
Valor de Reagrupamiento		55,11	60,93	65,52	70,02	75,00	79,02	82,71

País: España **valido a partir del: 1/1/2013** **moneda: Euro** **de: FRA LV/A**

Suplementos (en €):

Hijos: 260 x 1/2
Home Office: 140 x 12