

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6029** *Resolución de 22 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de Swiftair, SA-personal de tierra.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de la empresa Swiftair, SA –personal de tierra–, publicado en el «BOE» de 11 de marzo de 2009 (código de convenio n.º: 90015641012006), que fue suscrito, con fecha 16 de noviembre de 2012, de una parte, por el designado por la Dirección de la empresa en su representación, y, de otra, por el Comité 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 acuerdo de modificación 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 mayo de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **ACTA SOBRE REUNIÓN CELEBRADA ENTRE LA EMPRESA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE TIERRA A INSTANCIA DE SWIFTAIR, S.A.**

En Madrid, a 16 de noviembre de 2012, siendo las 12:30 horas se reúne la Comisión de Trabajo y Negociación del Convenio referente al colectivo de trabajadores de tierra en las oficinas de la misma, sitas en la calle Ingeniero Torres Quevedo, 14, asistiendo a la misma:

Por parte de la empresa:

Salvador Moreno González-Aller.

Por parte de los trabajadores:

Antonio Palacios Salas.  
Francisco Javier Ramos Arroyo.  
Fernando Peña Collante.  
Yasmina Ruiz Barrueco.  
Rubén Esquivel Panizo.

Ambas partes adoptan los siguientes

## ACUERDOS

1. Aprobar la modificación del II Convenio colectivo con el personal de tierra, el cual se acompaña a la presente acta (en adelante III Convenio colectivo con el personal de tierra), debidamente firmado por las partes, y que recoge variaciones a los siguientes artículos:

- Artículo 10. Jornada laboral.
- Artículo 15. Vacaciones.
- Artículo 17. Asuntos propios
- Artículo 18. Permisos retribuidos.
- Artículo 23. Paga sobre beneficios.
- Artículo 31. Gastos de viaje y kilometraje.
- Artículo 32. Formación.
- Artículo 34. Bajas i.t.
- Artículo 39. Promoción profesional.

2. Solicitar a la Dirección General de Trabajo la tramitación correspondiente a fin de que el mismo quede debidamente legalizado.

3. Las partes intervinientes manifiestan que la modificación al convenio pactado lo es exclusivamente para el personal de tierra.

## ARTÍCULOS MODIFICADOS DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SWIFTAIR, SA, Y SU PERSONAL DE TIERRA

### Artículo 10. *Jornada laboral.*

La jornada máxima en cómputo anual quedará fijada en la cuantía que establezca el convenio colectivo general del sector de servicio de asistencia en tierra en aeropuertos.

El cómputo se efectuará de tal modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

De común acuerdo entre la empresa y sus trabajadores se podrán establecer jornadas laborales superiores, siempre y cuando no se supere el límite establecido en cómputo anual.

Para todo el personal administrativo con jornada partida, durante el período de quince (15) de junio a quince (15) de septiembre, ambos incluidos, se establecerá jornada continuada de trabajo con horario general de 8:00 a 15:00 horas, para todos los trabajadores, siendo esta variable en función del cálculo de horas anuales que para cada año haya, de modo que en enero el departamento de recursos humanos publicará el número de horas que durante esa jornada estival corresponda hacer, de acuerdo con la jornada máxima pactada en este documento. no obstante lo expuesto en este párrafo, la distribución de horarios para este período de tiempo será delimitada por cada responsable de departamento en función de las necesidades del mismo.

### Artículo 15. *Vacaciones.*

El período anual de vacaciones retribuidas se establece en treinta días naturales para departamentos de servicio veinticuatro horas y veintidós días laborables para el resto.

Los trabajadores con vacaciones de veintidós días laborables no podrán, salvo autorización expresa del responsable de departamento, fraccionar el período vacacional en más de tres partes.

En cualquiera de los dos supuestos deberá disfrutarse dentro del año natural los días que no se disfruten dentro de ese año, se perderán: ni se acumularán para el año siguiente, ni se abonarán, salvo en el supuesto de rescisión de la relación laboral por consenso entre empresa y trabajador, y siendo decisión en última instancia del

responsable de cada departamento, como medida excepcional y en función de las necesidades del mismo, podrá extenderse el ámbito de disfrute de este período hasta el último día del primer mes del año entrante.

Por cada cuatro años de antigüedad administrativa efectiva en plantilla de swiftair, los trabajadores disfrutarán de dos días más de vacaciones, teniendo dicho día tratamiento de natural o laborable en función del departamento al que pertenezca la persona afectada, según lo expuesto en el párrafo primero del presente artículo el cómputo de los cuatro años de devengo del derecho al disfrute de los días adicionales se realizará al término del primer trimestre de cada ejercicio económico, es decir, cuando el período de cuatro años se produzca fuera del primer trimestre del año en curso, se considerará que el derecho al disfrute de los días adicionales de vacaciones se producirá en el siguiente ejercicio económico.

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

#### Artículo 17. *Asuntos propios.*

Todo el personal tendrá derecho tres días anuales de permiso retribuido para resolución de asuntos privados, para ello deberá avisar con una antelación de tres días, salvo autorización del responsable de departamento, estos días denominados de asuntos propios no podrán ser disfrutados en el día inmediatamente anterior o posterior al periodo de vacaciones, fiestas oficiales, ni se podrán acumular a otras licencias o permisos.

La empresa sólo podrá denegar al trabajador este día de asuntos propios en el supuesto de que coincidiese en un mismo día la solicitud de más del 10% de la plantilla de cada departamento/turno, redondeando a la unidad. así mismo, podrá denegar dicha solicitud cuando un mismo trabajador haya disfrutado en un mismo mes ya de un día de asuntos propios y dicha solicitud implique dos días consecutivos, salvo autorización expresa del responsable de departamento,

#### Artículo 18. *Permisos retribuidos.*

Se atenderá a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y legislación complementaria, salvo para los casos que a continuación se indican:

Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, 4 días laborables.

Por fallecimiento de ascendientes en primer y segundo grado, o descendientes en primer grado, 4 días laborables.

Por consultas médicas fuera de la provincia de residencia para hijos disminuidos, 3 días.

Por constitución de pareja de hecho o matrimonio, 15 días naturales, pudiendo unir a este permiso un máximo de siete días de vacaciones, si el trabajador así lo solicitase.

Para los dos primeros supuestos, cuando el hecho causante tenga lugar fuera de la provincia en la que el trabajador presta servicios, el permiso será de 5 días laborables.

#### Artículo 23. *Paga sobre beneficio.*

Se devengará una paga de beneficios solo para el caso en el que la empresa obtenga un resultado positivo en el ejercicio, en este caso el 20 % del beneficio, después de impuestos, se dividirá por el número de horas contractuales a 31 de diciembre del ejercicio en el que se hubieren producido los beneficios, y dicha cantidad será la cantidad bruta y lineal que se abonará a cada trabajador, cantidad prorrateada entre doce meses y abonada teniendo en cuenta el número de meses trabajados por el empleado en dicho ejercicio y proporcional al número de horas de contrato de cada uno de los trabajadores.

Este sistema dejará de tener vigencia en el momento en el que la mayoría del capital cambie de titularidad, a otra persona física o jurídica que no esté controlada directa o indirectamente por el socio mayoritario actual.

#### Artículo 31. *Gastos de viaje y kilometraje.*

Todas las personas afectadas por este Convenio, cuando deban realizar un viaje por razones de trabajo, dispondrán de una cantidad diaria para gastos de manutención que, en función del ámbito geográfico en que se encuentren, será nacional o internacional, siendo su importe de 42,07 euros o 72,12 euros, respectivamente.

La compañía se hará cargo del alojamiento cuando sea necesario.

Cuando el desplazamiento oscile entre diez y veinte días, ambos incluidos, la empresa pagará al trabajador afectado una cantidad única por todo el período de 120 euros brutos si el desplazamiento es nacional y de 200 euros brutos si es internacional.

Si el desplazamiento es superior a los veinte días, el trabajador percibirá, de una sola vez, la cantidad de 250 euros brutos si el desplazamiento es nacional y 350 euros brutos si es internacional.

Para aquellas personas que, por motivos profesionales, debidamente justificados, utilicen su propio vehículo para realizar desplazamientos dentro o fuera de la provincia donde está ubicado su centro de trabajo, serán compensados económicamente, por kilómetro, a razón de lo estipulado anualmente por la normativa laboral de aplicación. Para ello deberán cumplimentar la correspondiente hoja de gastos, que será visada por su superior jerárquico.

#### Artículo 32. *Formación.*

Es facultad de la dirección de la compañía establecer políticas, planes y acciones formativas al objeto de facilitar la adaptación del personal a las funciones a desarrollar actuales y futuras, y potenciar el crecimiento profesional de los empleados.

La empresa proporcionará a los trabajadores toda la información de los cursos de los que tenga conocimiento, y/o a los que puedan tener acceso los trabajadores, facilitando la realización de los mismos a aquellos que se inscriban en los cursos.

La representación de los trabajadores en cada centro de trabajo, colaborará en los planes de formación con cuantas aportaciones estime conveniente.

Asumiendo ambas partes la importancia que la formación específica del sector aeronáutico tiene en el desempeño laboral, en los casos en que un curso se considere de obligatoria realización para el trabajador y éste se realice fuera de la jornada habitual el tiempo empleado, a elección de la empresa:

- Se pagará al precio de la hora extraordinaria si bien no tendrá consideración de tal, o
- Se compensará como tiempo de descanso a razón de media hora por cada hora de formación.

No obstante lo anterior, la empresa, en la medida de lo posible, dará la formación obligatoria dentro de la jornada de trabajo.

Si la formación tuviese carácter voluntario por parte del trabajador, es decir, no fuese preceptiva por autoridad ninguna para el desempeño de sus funciones, la empresa no tendrá la obligación de compensar al trabajador el tiempo dedicado a dicha formación.

Tanto cuando la formación responda a una obligación, como cuando tenga carácter voluntario, el trabajador deberá suscribir una cláusula de permanencia con la empresa, por un período de veinticuatro meses, siempre y cuando el coste de la acción formativa sea igual o superior a cuatro mil quinientos euros.

Cuando se produzcan vacantes en cualquier departamento, se deberá poner en conocimiento del resto de los trabajadores, a fin de que si cualquiera de los trabajadores de la compañía reúne las condiciones exigidas para desempeñar el mismo pueda optar al mismo.

## Artículo 34. *Bajas i.t.*

Para los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, ésta se acreditará mediante parte médico oficial de baja en el que deberá constar la fecha del primer día en que se produce el hecho causante, independientemente de la duración de la baja, el trabajador percibirá el 100% del salario bruto mes, solo durante los tres primeros meses de baja médica, a partir del tercer mes, cobrará las cantidades legalmente establecidas, con un solo día de ausencia al trabajo, deberá presentarse parte médico de baja, de lo contrario, se estará ante un supuesto de inasistencia injustificada al lugar de trabajo.

En el caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, si el trabajador afectado lo solicita, se creará puntualmente un Comité que estará formado por Empresa y Trabajadores, que evaluará la posible cobertura más allá de los tres meses que recogen este Convenio, en función del tipo, motivo e histórico del trabajador en la Empresa, siendo la Empresa la que tomará la decisión última en base al estudio realizado.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá el 100% del salario bruto mes.

## Artículo 39. *Promoción profesional.*

En función del mérito y buen desempeño del trabajo, así como la incorporación de nuevas funciones o responsabilidades, en su caso, el personal incluido en el presente convenio podrá ser promocionado, bien dentro de la categoría profesional a que pertenezca, pasando a un nivel superior, o bien pasando de la categoría que ostente en el momento actual a otra superior.

El personal que este incluido actualmente en el grupo profesional 1.2 será promocionado al grupo profesional 1.1, si bien esta subida se producirá por una sola vez y nunca para subir al siguiente nivel.

El personal que a partir del día de hoy pertenezca al grupo profesional más bajo de la tabla salarial, será promocionado al siguiente nivel dentro del mismo grupo profesional, por el transcurso de dos años, en el bien entendido que solo se producirá por una sola vez y desde el nivel más bajo al inmediatamente superior, el resto de las progresiones se producirá conforme al primer párrafo de este artículo.

En prueba de conformidad con lo que antecede, ambas partes firman el presente documento.