

Disposición transitoria quinta. *Aplicación de la nueva estructura retributiva.*

Ambas partes acuerdan que la reclasificación a la nueva estructura de grupos y niveles se deberá llevar a cabo en el más breve tiempo posible y consideran que deberá estar operativa antes del 31 de diciembre de 2000.

En cualquier caso la empresa realizará las acciones necesarias para que esta demora operativa en la transposición sea lo menos gravosa para el empleado.

Disposición final primera. *Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes manifiestan su voluntad de que otros sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales institucionalizados a nivel nacional o de Comunidad Autónoma puedan ser de aplicación, una vez que se cumplan los requisitos y normas establecidos para ello.

ANEXO I

Cuadro I

Sistema de clasificación profesional, grupos profesionales y niveles retributivos

| Grupos profesionales | Niveles retributivos |
|----------------------|----------------------|
| I | 1 |
| | 2 |
| | 3 |
| II | 4 |
| | 5 |
| | 6 |
| III | 7 |
| | 8 |
| IV | 9 |
| | 10 |

ANEXO II

Cuadro I

| Tabla año 1999 Grupos, niveles | Sueldo base mensual — Pesetas |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Grupo I: | |
| Nivel 1 | 255.603 |
| Nivel 2 | 216.198 |
| Nivel 3 | 184.248 |
| Grupo II: | |
| Nivel 4 | 157.622 |
| Nivel 5 | 137.387 |
| Nivel 6 | 119.382 |
| Grupo III: | |
| Nivel 7 | 104.372 |
| Nivel 8 | 91.591 |
| Grupo IV: | |
| Nivel 9 | 80.941 |
| Nivel 10 | 72.421 |

Cuadro II

Complementos por experiencia

| Tabla año 1999 Grupos, niveles | Importe anual 1999 — Pesetas |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| Grupo II: | |
| Nivel 4 | 39.938 |
| Nivel 5 | 30.352 |
| Nivel 6 | 27.157 |

| Tabla año 1999 Grupos, niveles | Importe anual 1999 — Pesetas |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| Grupo III: | |
| Nivel 7 | 22.365 |
| Nivel 8 | 19.170 |

800

RESOLUCIÓN de 15 de diciembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XIV Convenio Colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas.

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas (código de Convenio número 9006282), que fue suscrito, con fecha 11 de octubre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 15 de diciembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIV CONVENIO COLECTIVO DE LUFTHANSA, LÍNEAS AÉREAS ALEMANAS

0. Reglamentación aplicable

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 los anexos I, II y III.

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

- Por el presente Convenio Colectivo.
- Por la legislación laboral española aplicable a la empresa.

1. Contratación

1.1 Principios.

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

1.1.2 Cualquier cláusula complementaria deberá formularse por escrito.

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

1.2 Tiempo de prueba.

1.2.1 El empleado ingresará en la empresa en período de prueba, salvo que expresamente y por escrito se acuerde algo diferente.

La duración del tiempo de prueba será de:

- Dos semanas para el personal subalterno (grupos A y B).
- Tres meses para el resto del personal (grupo C al G1).

1.2.2 Si el empleado incurriera en incapacidad temporal durante el período de prueba no tendrá derecho al pago de su sueldo. La empresa puede disolver el contrato de trabajo sin pagar indemnización si la incapacidad temporal del empleado dura más de ocho días, o prolongar el período de prueba.

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

1.2.4 Al calcular el tiempo de antigüedad en la empresa se incluirá el período de prueba.

1.2.5 Si no se produce despido durante el período de prueba, se considera que, a su terminación, el empleado está contratado en firme.

2. Disposiciones generales

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

2.2 Sin perjuicio de ello, el empleado está obligado a:

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

b) 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. Si por cualquier circunstancia la aceptación fuera ineludible, se deberá comunicar el hecho posteriormente a su inmediato superior.

c) 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.

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

e) 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.

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

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

h) A informar a la empresa sin demora alguna de todos los cambios que se produzcan en su estado personal o familiar.

2.3 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.

2.4 Directrices para convocatorias de puestos de trabajo y selección.—El procedimiento para convocatoria de puestos de trabajo y selección correspondiente está regulado en el anexo IV.

3. Jornadas y horarios de trabajo

3.1 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 media diarias en jornada continuada de cinco días consecutivos.

3.2 Jornada fuera de aeropuerto.

3.2.1 Jornada fuera de aeropuerto.—La distribución de las horas de trabajo está acordada entre la Dirección de la empresa y la representación de los empleados en documento separado.

3.2.2 Cambios de jornada fuera de aeropuerto.—La empresa podrá decidir cambios en la jornada por razones operacionales y de servicio. Estos cambios se acordarán con la representación de los empleados y, de no alcanzarse un acuerdo, se seguirá el procedimiento convencional o legalmente establecido. 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) Independientemente de lo anterior, tanto la empresa como los representantes legales de los trabajadores pueden utilizar la vía judicial que corresponda.

3.2.3 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.

3.3 Jornada en aeropuertos.

3.3.1 La jornada básica ordinaria de trabajo en los aeropuertos será la resultante de los programas de vuelo que autoricen las conferencias de la IATA o el organismo, nacional o internacional, que asuma las funciones de asignación de vuelos.

El establecimiento y la adecuación de los horarios y turnos de trabajo a estas modificaciones estacionales se realizará directamente por la empresa sin más requisito que el de la comunicación a la representación de los trabajadores con antelación de quince días.

3.3.2 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.

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 treinta 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 41 de la LET. Cabe aquí la utilización de los procedimientos convencionales o legalmente establecidos, mencionados ya en el artículo 3.2.2.a),d), de este Convenio, en caso de desacuerdo por parte de los representantes legales de los trabajadores.

3.3.3 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.

3.3.4 No computarán a efectos de lo establecido en el párrafo 3.3.2.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.

3.3.5 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 3.3.2.b).

3.3.6 Días semanales de trabajo.—Para todos los empleados pueden aplicarse planes de servicio con hasta siete días de trabajo consecutivos de forma regular.

3.3.7 Pausa entre dos jornadas.—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 jornadas o turnos.

3.3.8 Plan de jornada 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.

3.3.9 Carácter rotativo.—Para el personal sujeto a jornada o turnos, éstos tendrán en general un carácter rotativo.

3.3.10 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.

3.3.11 Postergación o adelanto de días libres.—Cuando la realización de un vuelo dependa absolutamente de la presencia de un empleado concreto, la empresa podrá requerir la postergación o adelanto de días libres previstos y previa fijación de la fecha de disfrute de los días libres postergados, que tendrán que estar comprendidos dentro del cuadrante siguiente.

3.3.12 Jornada o turno con remuneración 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 la ocho horas o después de las diecinueve horas.

Que el colaborador sea regularmente incluido en jornada o turnos que tengan variaciones importantes entre ellos.

3.4 Regulación de las pausas.—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 aeropuertos se entiende entre doce y dieciséis.

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.

A partir de este Convenio, será la empresa quien determine en todos los casos el momento de disfrute de esta pausa, estableciéndola de acuerdo con las necesidades operativas y de servicio.

3.5 Horario flexible.—La empresa podrá decidir la implantación del horario flexible de acuerdo con la representación de los trabajadores, aceptando la empresa y los Comités la decisión de los empleados individualmente interesados. Las condiciones aplicables para dicho acuerdo se reflejarán separadamente.

4. *Compensación del trabajo extraordinario, dominical, festivo y nocturno*

4.1 Definición.

4.1.1 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 trabajo pero, en caso de no ser posible, deberá repartirse equitativamente entre todo el personal.

4.1.2 Trabajo dominical es el efectuado, a petición de la Dirección, entre las cero y las veinticuatro horas del mismo.

4.1.3 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.

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

4.2 Compensación de horas extraordinarias.

4.2.1 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.

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

4.2.3 En lugar de la compensación según 4.2.2 podrá librarse el tiempo efectivamente trabajado y el incremento del 75 por 100 será compensado económicamente, según el cálculo de 4.2.5.

4.2.4 Si la compensación no ha sido efectuada según 4.2.2 ó 4.2.3 se compensará económicamente cada hora extraordinaria realizada según se expresa en 4.2.5, con un incremento del 75 por 100.

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

$$\frac{\text{Salario mensual [según 5.1.2.a) al c)]} \times 12 - \text{pagas extras}}{\text{Número de horas laborales anual según calendario laboral}}$$

4.3 Compensación del trabajo dominical y festivo.

4.3.1 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 4.2.

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.

4.3.2 Si por razones de servicio no fuera posible la compensación según 4.3.1, se compensará económicamente cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo según 4.2.5, con un incremento del 50 por 100.

4.3.3 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 una por una.

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 periodo coincidiera, asimismo, alguna fiesta alemana, éstas quedarán compensadas.

4.4 Compensación en forma de tiempo libre.—Siempre que no se haya acordado otra cosa, la compensación en tiempo libre deberá ser efectuada dentro de los treinta días siguientes a la realización del trabajo extraordinario, en domingo o festivo, según 4.2 ó 4.3.

4.5 Compensación por trabajo nocturno.—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 4.2.5.

4.6 Cálculo de la compensación económica.—Si en el cómputo del trabajo extraordinario, según 4.2.3, 4.2.4, 4.3.2, 4.5 y los incrementos correspondientes según 4.2, el total mensual no arroja 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.

4.7 Coincidencia de derechos.—Las reglas de compensación según 4.2, 4.3 y 4.5 se adicionarán en el caso de que coincidan, excepto el suplemento de domingo y festivo.

4.8 Devengo.—Los complementos según 4.2, 4.3.2, 4.5 y las horas extraordinarias adicionales, según 4.2.4, se pagarán mensualmente y, lo más tarde, con la liquidación del mes siguiente.

4.9 Compensación.

4.9.1 Compensación especial.—Las jornadas o turnos que se definen en el punto 3.3.12 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.

Dependiendo de los días en que la jornada o turno sea como la definida en 3.3.12 se aplicará una remuneración especial, de acuerdo con la siguiente tabla:

Aeropuertos con siete días de jornada o turnos ESP: 4.214 pesetas/m (23,326 euros/m.).

Aeropuertos con seis días de jornada o turnos ESP: 3.500 pesetas/m (21,035 euros/m.).

Aeropuertos con cinco días de jornada o turnos ESP: 3.250 pesetas/m (19,533 euros/m.).

Aeropuertos con cuatro días de jornada o turnos ESP: 3.000 pesetas/m (18,030 euros/m.).

Aeropuertos con tres días de jornada o turnos ESP: 2.750 pesetas/m (16,528 euros/m.).

Aeropuertos con dos días de jornada o turnos ESP: 2.500 pesetas/m (15,025 euros/m.).

Aeropuertos con un día de jornada o turnos ESP: 2.250 pesetas/m (13,523 euros/m.).

En caso de enfermedad del empleado, el suplemento de la tabla anterior será reducido en un treintavo por día.

4.9.2 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.

5. *Retribuciones*

5.1 Derecho a la retribución.

5.1.1 El empleado percibirá, en compensación por su trabajo, la retribución que le corresponda en función de su contrato individual y Convenio Colectivo.

5.1.2 La retribución se compone de:

- Salario base más suplementos según 5.4.
- Antigüedad.
- Suplemento según 5.5, cuando sea aplicable.
- Suplemento según 4, cuando sea aplicable.

5.1.3 Si el empleado empieza o termina durante el curso del mes, devengará un treintavo del sueldo, más complementos, por cada día natural comprendido (en su caso) entre la fecha de ingreso y la de cese 5.1.2.a), c).

5.2 Base de retribución.

5.2.1 El salario base se calcula según el valor del trabajo realizado. Para la determinación del valor de trabajo es tenida en cuenta la experiencia, rendimiento y la formación específica de la compañía, del trabajador, que conduce a un trabajo del que la empresa obtiene un mayor rendimiento. Por ello, no es equiparable un trabajo de igual valor con un trabajo de igual categoría. Esta determinación del valor del trabajo se realizará mediante un proceso, denominado de progresión, por medio del cual la experiencia, formación específica de la compañía y mayor rendimiento en el puesto de trabajo se considera totalmente adquirida por el mero transcurso de seis años, sean éstos continuados, con interrupciones

no superiores a seis meses en un mismo año, durante los cuales el salario del trabajador irá experimentando los incrementos anuales de la tabla anexa II y III, hasta que el trabajador alcance el máximo de su categoría, momento en el que se presume que ha alcanzado la perfección máxima en cuanto al valor en el desempeño de los cometidos correspondientes a su categoría.

5.2.2 La clasificación del empleado en uno de los grupos de los anexos II y III se realiza de acuerdo con la actividad que lleve a cabo prioritariamente, así como su rendimiento en el puesto de trabajo. En la definición de actividades del anexo I se encuentra una descripción del trabajo realizado en relación con los diferentes grupos salariales de los anexos II y III.

5.3 Variación del sueldo.

5.3.1 Desde su ingreso en la empresa, el empleado percibirá el sueldo base de su categoría y nivel de progresión.

5.3.2 En caso de clasificación en una categoría superior se aplicará el sueldo base de la nueva categoría en el escalón correspondiente en función del nivel de progresión correspondiente por el transcurso de los años en la empresa.

5.3.3 Es condición previa para cualquier cambio de categoría que el empleado en cuestión no haya llegado aún al grupo salarial más alto dentro de su plantilla o que se le traslade a una plantilla mejor remunerada.

La decisión sobre cualquier clasificación en una categoría más alta es decisión de la empresa, dentro del marco establecido por este Convenio Colectivo, y depende del rendimiento del empleado en su puesto de trabajo.

5.3.4 Al cumplir un año, y por cada año consecutivo, el empleado percibirá antigüedades por un valor del 2 por 100 anual sobre el sueldo de su categoría respectiva y hasta un máximo del 60 por 100.

Independientemente de lo expuesto en el párrafo anterior, el personal afecto a nivel de progresión de cada categoría no percibirá durante los seis primeros años de permanencia en la empresa los incrementos en concepto de antigüedad establecidos en el párrafo anterior, ya que tales aumentos quedan compensados y absorbidos con el incremento automático del 5 por 100 anual, reflejado en las tablas anexas.

A partir del séptimo año de permanencia en la empresa, este personal percibirá los incrementos por antigüedad establecidos en este artículo.

5.3.5 Si se produce un ascenso de categoría, el sueldo total se compondrá del sueldo base de la nueva categoría más el valor adquirido en concepto de antigüedades en categorías anteriores.

5.4 Prestaciones suplementarias.

5.4.1 El empleado recibe dentro de cada año calendario, además del pago de las doce mensualidades, tres pagas extraordinarias, en los meses de marzo, julio y diciembre.

El importe de estas pagas extraordinarias corresponde a la remuneración según 5.1.2, a) y b), de los meses de marzo, julio y diciembre.

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

5.4.2 Los empleados cuya relación de trabajo comience o termine dentro de un año calendario recibirán la parte que les corresponda de las cantidades estipuladas en 5.4.1, de acuerdo con el número de meses completos que hayan trabajado. El tiempo que haya estado empleado sin derecho a retribución o subsidio de enfermedad quedará exceptuado. 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.

5.5 Suplemento por lenguas extranjeras.

5.5.1 Los empleados que dominen un mínimo de tres idiomas extranjeros aprovechables en su puesto de trabajo recibirán por la tercera y cada lengua adicional un suplemento mensual, pagadero doce veces al año:

a) En caso de conocimientos suficientes para la conversación, un suplemento de 2.192 pesetas al mes (13,174 euros al mes).

b) En caso de conocimientos perfectos, un suplemento de 2.857 pesetas al mes (17,171 euros al mes).

5.5.2 Se considerarán lenguas extranjeras aprovechables: El alemán, inglés, francés, catalán, vasco, gallego, portugués e italiano. Lo mismo se entiende para el idioma español cuando éste no sea idioma materno.

5.5.3 Los conocimientos exigibles de estas lenguas deberán demostrarse a través de certificados de escuelas reconocidas o a través de un examen interno por parte de la empresa. Los certificados no tendrán una

antigüedad superior a tres años. En casos excepcionales, el Director podrá efectuar una comprobación de los conocimientos lingüísticos.

5.6 Suplementos de comida.—En caso de una jornada laboral de un mínimo de cuatro horas (excluida pausa) que llegue o entre en el espacio de tiempo comprendido entre las trece y las dieciséis horas, el empleado tiene derecho a un suplemento de comida por un valor de 16.869 pesetas (101,387 euros) al mes, pagaderas 12 veces al año.

Se concede un suplemento de comida de 1.298 (7.799 euros) al día adicional en caso de que:

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

b) O si 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.

5.7 Pago de la retribución.

5.7.1 El pago de la retribución se efectuará mediante talón o 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.

5.7.2 Al recibir su liquidación, el empleado deberá cerciorarse de que el importe recibido es correcto y, en caso contrario, deberá formular la reclamación correspondiente, por mediación de su inmediato superior.

5.8 Servicio militar y prestación social sustitutoria.

5.8.1 El personal incorporado a filas o que realice la prestación social sustitutoria tendrá derecho a una licencia por el período que duren los mismos.

Durante su estancia en el Ejército español o en la dependencia social correspondiente, el trabajador percibirá de la empresa el 50 por 100 del salario base. Si sus obligaciones militares o sociales le permiten acudir al centro de trabajo, al menos, media jornada semanal, tendrá derecho al sueldo base íntegro.

En todo caso, se le computará a efectos de antigüedad, ascensos, etc., el tiempo que permanezca tanto en el servicio militar como en la prestación social sustitutoria. Estos beneficios sólo serán de aplicación al personal que se incorpore a ambos servicios por su reemplazo correspondiente y que permanezca en ellas por el tiempo normal de la duración de los mismos.

6. Prestaciones sociales

6.1 Retribución durante el período de enfermedad.

6.1.1 Una vez terminado el tiempo de prueba, la empresa abonará a sus empleados, durante el período de enfermedad o accidente, la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y la retribución neta total percibida, correspondiente al último mes de trabajo anterior a la enfermedad, de acuerdo con las disposiciones siguientes:

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.

6.1.2 Si el empleado fuera culpable de no haber reclamado sus derechos frente a la Seguridad Social se le descontarán las cantidades que hubiera recibido de la misma en caso de haber realizado todos los trámites debidamente.

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

a) Notificación telefónica inmediata a su inmediato superior.

b) Confirmación de la ausencia temporal de su puesto de trabajo, con indicación de la posible fecha de su reincorporación.

c) Facilitación de la información requerida por la empresa, telefónicamente o por medio de un visitador.

d) Presentación del parte de baja oficial durante la incapacidad y del parte de alta al reincorporarse.

6.1.4 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 ellos se deriven.

6.1.5 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.

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

6.1.6 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.

6.2 Retribución por incapacidad en caso de daños producidos por terceros.

6.2.1 Si la incapacidad ha sido provocada por un tercero, que quedará obligado a la restitución de los daños, el empleado está obligado a ceder todos los derechos y acciones que le correspondieran contra este tercero a favor de la empresa, hasta el importe de la retribución total percibida de ésta como consecuencia de la incapacidad.

La cesión de derechos y acciones se deberá formalizar por escrito, en el que el empleado hará constar que no ha transferido hasta el momento los derechos que le corresponden y que renuncia a cualquier acto de disposición sobre ellos sin el consentimiento de la empresa.

6.2.2 Hasta que la cesión no sea firmada, la empresa tiene derecho a retener las sumas que correspondan por la incapacidad.

6.3 Protección a la maternidad.—Los empleados que a la terminación positiva del período de prueba 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, en la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y seguirán recibiendo su retribución, según lo establecido en este Convenio.

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

6.4 Suplemento por hijos.

6.4.1 El empleado percibirá por cada hijo legítimo un suplemento extrasalarial que consiste:

a) Empleados con jornada completa: 37.100 pesetas anuales (222,975 euros anuales).

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

6.4.2 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.

6.4.3 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.

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

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

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

7. Vacaciones

7.1 Derecho a vacaciones.

7.1.1 Los empleados tienen derecho cada año calendario a vacaciones retribuidas según los puntos 5.1.2, a) al c).

7.2 Duración de las vacaciones.

7.2.1 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 | 22 | 23 | 24 |
| Tres-cuatro años | 23 | 24 | 25 |
| Cinco-seis años | 24 | 25 | 26 |
| Siete-ocho años | 25 | 26 | 27 |
| Nueve-diez años | 26 | 27 | 28 |
| Desde los once años | 27 | 28 | 29 |

Se consideran días de vacaciones sólo 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 días: No se descontará ningún sábado como vacaciones.

7.2.2 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 la aviación), se concede a todos los colaboradores un día adicional de vacaciones. Para el disfrute de aplican las «condiciones generales para el disfrute de las vacaciones», según 7.3.

7.3 Condiciones generales para el disfrute de las vacaciones.

a) Sólo se tiene derecho a 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 que contradiga la finalidad de las vacaciones.

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

El orden de prioridad se efectuará por antigüedad y rotativamente dentro de cada Departamento.

d) 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.

f) El período de vacaciones no disfrutado quedará anulado sin derecho a compensación al final del mes siguiente al último mes del año. 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.

El empleado que no haya superado aún el período descrito en 7.3.a).

7.4. Vacaciones especiales y ausencias por causas excepcionales.

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

a) Matrimonio del empleado: Quince días calendario.

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

c) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos de ambos cónyuges, así como abuelos y nietos: Dos días calendario.

d) 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.

e) Traslado de su domicilio habitual:

Dentro de la misma provincia: Un día calendario.

Fuera de la provincia: Dos días calendario.

En los casos comprendidos en los apartados b) y c) podrán ampliarse hasta tres días más cuando el empleado necesite realizar un desplazamiento al efecto.

7.4.2 Cuando como consecuencia de obligaciones impuestas por autoridades legítimas haya de acudir el empleado a cumplir un deber público, le será concedido permiso retribuido por el tiempo de duración de tal deber.

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

7.4.4 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.

7.4.5 Cuando al empleado se le conceda permiso no retribuido de treinta días o más, las vacaciones anuales, según 7.2.1, serán reducidas en un día por cada quince días de permiso no retribuido.

7.5 Excedencias.

7.5.1 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 período máximo de cinco años.

Las condiciones serán:

Motivo justificado (estudios, compromisos familiares, formación profesional en otros campos).

Duración mínima de un año y máxima de cinco años.

Que las necesidades del servicio lo permitan.

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 la plantilla lo permita.

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

7.5.2 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. De lo contrario, el empleado perderá el derecho a su puesto de trabajo en la empresa.

7.6 Exención en las jornadas de Año Nuevo y Navidad.—En las vísperas de Año Nuevo (31 de diciembre) y de Navidad (25 de diciembre), si las circunstancias del servicio lo permiten, se concede exención del trabajo a partir de las trece horas, percibiéndose la remuneración correspondiente. A los colaboradores que no disfruten de la exención del trabajo se les concederá otro día, el tiempo libre correspondiente a las horas trabajadas después de las trece horas en las vísperas de las fiestas de 24 y 31 de diciembre.

8. Terminación del contrato de trabajo

8.1 Renuncia.

8.1.1 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, sin embargo, el salario correspondiente a los días trabajados.

8.1.2 Los empleados pueden dejar libremente el servicio de la empresa. Deberán entregar su renuncia con quince días de anticipación, por lo menos. El incumplimiento de este plazo puede significar, a tenor de la Ley, la reducción de las pagas extraordinarias (5.4.1/5.4.2) aún pendientes de cobro.

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.

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.

8.2 Despidos.

8.2.1 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.

8.3 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 se cuidará de constatar su rendimiento y conducta.

8.4 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.

8.5 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 voluntaria.

9. Régimen disciplinario

9.1 Principios de ordenación:

9.1.1 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.

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

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

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

9.1.5 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.

9.1.6 No se considerarán faltas 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.

9.2 Graduación de las faltas:

9.2.1 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 anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a cargo, cuando de ello no se derive perjuicio para la Empresa.

9.2.2 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.

9.2.3 Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez sanciones por faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte 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 período de seis meses.

9.3 Sanciones:

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.

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.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el número 9.2 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.

Prescripción de las faltas:

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.

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.

10. Vestuario

10.1 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 el DVPER.

10.2 Los empleados con uniforme reciben un importe de 7.968 pesetas (47,889 euros) una vez por año calendario para la adquisición de zapatos uniforme.

11. Agravios

11.1 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.

11.2 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.

11.3 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.

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

12. Jubilación anticipada

12.1 Con el fin de favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a los puestos de trabajo existentes en la Empresa el personal acepta la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo en los casos en que el trabajador necesite continuar trabajando hasta obtener el período de carencia exigible con el carácter de mínimo por la Ley.

12.2 No obstante lo dispuesto en el número anterior, la Empresa se compromete a posibilitar a los trabajadores de sesenta o más años, que así lo soliciten, la jubilación parcial, produciéndose consecuentemente el correspondiente contrato de relevo en los términos y condiciones previstos en el Real Decreto-ley 15/1998.

12.3 De este modo, el trabajador que, reuniendo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior, como máximo, en cinco años a la exigida, podrá reducir su jornada ordinaria de trabajo entre un mínimo de un 30 por 100 y un máximo de un 77 por 100 a fin de que sea sustituido por otro trabajador en situación de desempleo, 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 hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

12.4 Para poder realizar este contrato a tiempo parcial la Empresa habrá de concertar simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, denominado contrato de relevo.

12.5 El contrato de relevo tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad necesaria para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria. En todo caso la duración habrá de ser como máximo de cinco años.

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 y el horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo que el del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador la edad para jubilarse.

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 desempleado.

f) Si el trabajador que comparte su trabajo con el titular del contrato de relevo fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la Empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.

13. Fondo de pensiones

Se decidió establecer un fondo de pensiones que mejore la previsión de jubilación a partir del 1 de enero de 1990. En este fondo participará tanto Lufthansa como sus empleados con un 2,5 por 100 sobre su salario. La redacción de las condiciones y detalles de este plan son competencia de acuerdo con la Ley de Fondos de Pensiones, de un Comité Promocional que estará compuesto mayoritariamente por, un empleado de Lufthansa Madrid y otro de Barcelona, elegido para tal efecto, y por un empleado designado por Lufthansa. Este Comité Promocional organizará la formación de un fondo de pensiones (cualificado), de acuerdo con la Ley de Fondos de Pensiones necesaria, para poder prosperar en su formación, el acuerdo correspondiente por parte de los Comités de Empresa y de Lufthansa, sin que ello influya en la decisión de principio de formar un fondo para la mejora de la previsión de la vejez.

El aumento de volumen de gastos de Lufthansa en un 2,5 por 100 del importe del salario para la creación de un fondo de pensiones, no tendrá valor precedente sobre los siguientes Convenios Colectivos.

14. Comisión Paritaria

14.1 Comisión Paritaria.

14.1.1 Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones será las siguientes:

a) 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.

14.1.2 Las partes se obligan a someter, con carácter previo a cualquier acción administrativa o judicial, a la Comisión Paritaria todas las cuestiones conflictivas o litigiosas que se susciten entre ellas y sin perjuicio del ejercicio posterior de las acciones por los procedimientos legales «ad hoc».

14.1.3 Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del Convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria durante su vigencia.

14.1.4 La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de la parte social y dos de la parte empresarial.

14.1.5 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.

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 el ejercicio de las acciones que considere pertinentes.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la sede social de la empresa en España, actualmente sita en Madrid, Cardenal Marcelo Spínola, número 2.

15. Vigencia y denuncia

15.1 El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, con efectos desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2002.

15.2 El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes ante la otra dentro del último mes de su vigencia. El escrito de denuncia deberá contener aquellas cuestiones que deban ser objeto de negociación.

Disposición transitoria única. *Cláusula salarial.*

1. Incremento salarial para cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

1.1 Los salarios que regirán en el año 2000 son los que figuran en las tablas salariales de los anexos II y III, más 1.000 DM para los empleados en activo al 31 de diciembre de 1999. Esta última cuantía se abonará prorrateadamente al tiempo de prestación de servicios durante el año 1999.

1.2 Año 2001: Los salarios establecidos en este Convenio serán incrementados en el IPC que se produzca en el año 2001 menos 0,5 puntos sobre los salarios definitivos del año 2000. Provisionalmente, dentro del último trimestre del año 2000, la Comisión Paritaria establecerá el incremento salarial aplicable desde el 1 de enero de 2001, teniendo como referencia el IPC previsto por el Gobierno el cual se disminuirá en 0,5 puntos.

1.3 Año 2002: Los salarios establecidos en este Convenio serán incrementados en el IPC que se produzca en el año 2002 menos 0,5 puntos sobre los salarios definitivos del año 2001. Provisionalmente, dentro del último trimestre del año 2001, la Comisión Paritaria establecerá el incremento salarial aplicable desde el 1 de enero de 2002, teniendo como referencia el IPC previsto por el Gobierno el cual se disminuirá en 0,5 puntos.

2. Cláusula de garantía salarial:

2.1 Año 2000: En el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al 2 por 100, con respecto al 31 de diciembre de 1999, se efectuará una revisión salarial en la cantidad que el IPC definitivo exceda de 2 puntos porcentuales. Tal revisión se abonará con efectos del 1 de enero de 2000 y servirá de base de cálculo para el incremento salarial del año 2001.

2.2 Año 2001: Se garantiza un incremento salarial respecto a los salarios definitivos del año 2000 del IPC real menos 0,5 puntos. En caso de que proceda llevar a cabo una revisión salarial ésta tendrá efectos del 1 de enero de 2001 y servirá de base de cálculo para el incremento salarial del año 2002.

2.3 Año 2002: Se garantiza un incremento salarial respecto a los salarios definitivos del año 2001 del IPC real menos 0,5 puntos. En caso de que proceda llevar a cabo una revisión salarial ésta tendrá efectos de 1 de enero de 2002 y servirá de base de cálculo para el incremento salarial del año 2003.

ANEXO I

Clasificación laboral

Grupo A: Empleados que desarrollan actividades y labores sencillas que, en parte, se realizan también mecánicamente.

Por ejemplo:

Botones.
Distribuidores de Correo.
Vigilantes.
Limpiadores.

Grupo B: Empleados que desarrollan actividades y labores sencillas para cuya realización son necesarios conocimientos limitados de procesos administrativos y de la relación que guardan unos trabajos con otros.

Por ejemplo:

Empleados del grupo A que destaquen de dicho grupo por su buen rendimiento.

Auxiliares de Oficina sin experiencia profesional.
Telefonistas sin experiencia profesional.
Teletipistas sin experiencia profesional.
Taquimecanógrafas sin experiencia profesional.

Grupo C: Empleados que desarrollan actividades y labores más complicadas para cuya realización, aparte de los conocimientos inherentes a la actividad, se necesita un grado limitado de independencia, dentro de un esquema prefijado.

Por ejemplo:

Empleados de Venta de Pasaje y Carga, así como de Reservas de Pesaje, Despacho de Pasajeros, Carga y Cespacho de Aeronaves, sin una formación profesional suficiente o sin experiencia profesional.

Auxiliares de Oficina.
Telefonistas.
Teletipistas.
Taquimecanógrafas.

a) Con experiencia profesional o
b) Después de un período mínimo de seis meses para ponerse al corriente de las obligaciones del puesto de trabajo.

Empleados de Contabilidad sin formación profesional suficiente o sin experiencia profesional.

Secretarías sin experiencia profesional.

Grupo D: Empleados que desarrollan actividades y labores más complicadas para las que son necesarios conocimientos profesionales que sólo pueden ser adquiridos por medio de formación dentro de la empresa o a través de varios años de suficiente experiencia profesional.

Por ejemplo:

Empleados de Venta de Pasaje y Carga, así como de Reservas de Pasaje, Despacho de Pasajeros, Carga y Despacho de Aeronaves.

- a) Con formación profesional suficiente o con experiencia profesional o
- b) Una vez culminada la formación básica, después de, por lo general, seis meses de actividad en el grupo C.

Taquimecanógrafas.

- a) Que por su experiencia profesional dentro de la Empresa se destaquen del grupo C ó.
- b) Que escriban al dictado fluidamente tanto el idioma del país como el alemán.

Secretarías.

- a) Con experiencia profesional o
- b) Después de un período mínimo de seis meses para ponerse al corriente de las obligaciones del puesto de trabajo.

Teletipistas con experiencia profesional de varios años y buenos rendimientos.

Empleados de Contabilidad.

- a) Con formación profesional suficiente o experiencia profesional o
- b) Después de un período mínimo de seis meses para ponerse al corriente de las obligaciones del puesto de trabajo.

Empleados de Contabilidad del grupo C, con un cometido sencillo, después de, por lo menos, doce meses de actividad en el grupo C.

Grupo E1: Empleados del grupo D con un cometido determinado para cuyo dominio, además de profundos conocimientos especiales, se requiere la capacidad para corregir independientemente determinadas cuestiones durante el normal desarrollo del trabajo.

Por ejemplo:

Empleado del grupo D de Venta en Pasaje y Carga, así como de reservas de Pasaje y Despacho de Carga, una vez aprobado el cursillo de perfeccionamiento, después de, por lo general, doce meses de actividad en el grupo D.

Empleados del grupo D de Despacho de Aeronaves con rendimientos satisfactorios, después de, por lo general, doce meses de actividad en el grupo D.

Empleados del grupo D de Despacho de Pasajeros con dominio total de todos los procesos inherentes a este despacho y con rendimientos satisfactorios, después de, por lo general, doce meses de actividad en el grupo D.

Taquimecanógrafas del grupo D que después de varios años de eficacia acreditada en el grupo D se destaquen por su cometido y rendimiento del grupo D.

Secretarías que por sus conocimientos profesionales o experiencia en la Empresa se destaquen del grupo D.

Empleados de Contabilidad con un cometido difícil, después de, por lo general, doce meses de actividad en el grupo D.

Grupo E2: Empleados del grupo E1 con buenos rendimientos a los que se confían, en base a la experiencia adquirida en su cometido.

- a) Trabajos difíciles que exijan independencia para su consecución (variación del contenido del trabajo y del desenvolvimiento del proceso del mismo) o
- b) Poder de disposición profesional sobre empleados de hasta el grupo E1.

Por ejemplo:

Empleados del grupo E1 de Venta de Pasaje y Carga con rendimientos suficientes, después de, por lo general, doce meses de actividad en el grupo E1.

Empleados del grupo E1 de Despacho de Aeronaves y Despacho de Pasajeros y Carga con un amplio dominio de todos los procesos inherentes

al Despacho de Aeronaves y rendimientos suficientes, después de, por lo general, doce meses de actividad en el grupo E1.

Empleados del grupo E1 de Reservas de Pasaje que después de varios años de eficacia acreditada en el grupo E1 se destaquen por su cometido y rendimiento del grupo E1.

Secretarías de Directores (DV, BE, ST) que destaquen del grupo E1 por su cometido y gran independencia en la forma de desarrollar su trabajo.

Empleados de Contabilidad que después de varios años de eficacia acreditada en el grupo E1 se destaquen por su cometido y rendimiento del grupo E1.

Promotores de Ventas sin experiencia profesional.

Grupo F: Empleados a los que debido a sus profundos conocimientos especiales en un amplio cometido se confía:

a) Por aptitud especial para asumir regularmente y de forma limitada responsabilidad de mando (poder de disposición, control y dirección profesional y personal) sobre empleados de hasta el grupo E2, o

b) Cometidos difíciles pertenecientes a los ámbitos de trabajo de los empleados de hasta el grupo E2 con poder de disposición y/o poder de disposición y/o poder directivo profesional.

Por ejemplo:

Empleados del grupo E2 de Venta de Pasaje y Carga, así como de Reservas de Pasaje y Despacho de Aeronaves con poder de disposición y dirección profesional en un ámbito especialmente amplio y difícil que se destaquen claramente del grupo E2, después, de por lo menos, doce meses de actividad en el grupo E2.

Jefes de Sección de Venta de Pasaje y Carga, así como de Reservas de Pasaje, Despacho de Pasajeros, Carga y Despacho de Aeronaves.

Contables con conocimientos profundos de las leyes laborales, sociales, fiscales y de divisas, con dedicación a estas materias en su trabajo:

- a) Con un cometido difícil y/o
- b) Con una actividad de control: Promotores de Ventas.

Grupo G: Empleados.

a) A los que estén subordinados empleados con responsabilidad de mando o con cometidos difíciles del grupo F, o

b) Del grupo F cuyos rendimientos se destaquen de forma clara de las exigencias del grupo F, por el dominio de un cometido difícil y un mayor campo de responsabilidad.

Por ejemplo:

Jefes de Sección del grupo F que después de haber acreditado su eficacia durante varios años en el grupo F se destacan del grupo F por su cometido o rendimiento.

Jefes de Turno en el Aeropuerto.

Contables con conocimientos amplios de las leyes laborales, sociales, fiscales y de divisas, con dedicación a estas materias en su trabajo y dominio del idioma alemán.

- a) En cometidos amplios y difíciles y/o
- b) Con labor de control en un amplio sector de responsabilidad.

Promotores de Ventas que por su rendimiento se destaquen del grupo F. Promotores de Venta como BS/IT.

Grupo G1: Empleados.

a) A los que se ha dado responsabilidad de dirección sobre empleados de hasta el grupo G, o

b) Que por haber realizado actividades durante largos años en el grupo C disponen de conocimientos especiales y experiencia en un extenso y difícil sector, gracias a todo lo cual se les ha confiado poder de disposición y de decisión en lo referente a la responsabilidad de su especialidad, tanto en su sector como en los subordinados.

Por ejemplo:

Jefes de Turno del Aeropuerto del grupo G que después de haber acreditado su eficacia durante varios años en el grupo G se destacan del grupo por su cometido.

Jefes de Pasaje, de Reservas y de Contabilidad.

Promotores de Ventas como BS/IT y/o con un cometido especialmente difícil y rendimientos por los que destaquen del grupo G.

ANEXOS II Y III

Nueva tabla salarial, en pesetas, con validez a partir de 1 de enero de 2000

| | Años | A | B | C | D | E1 | E2 | F | G | G1 |
|---------------------------|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Sueldo base inicial | 1.º | 96.063 | 109.798 | 121.370 | 130.523 | 148.512 | 156.381 | 166.972 | 181.805 | 187.061 |
| Escalón 1 | 2.º | 102.924 | 117.641 | 130.040 | 139.847 | 159.120 | 167.551 | 178.899 | 194.790 | 200.423 |
| Escalón 2 | 3.º | 109.786 | 125.483 | 138.709 | 149.170 | 169.728 | 178.721 | 190.825 | 207.776 | 213.784 |
| Escalón 3 | 4.º | 116.647 | 133.326 | 147.378 | 158.493 | 180.336 | 189.891 | 202.752 | 220.763 | 227.146 |
| Escalón 4 | 5.º | 123.509 | 141.169 | 156.047 | 167.816 | 190.944 | 201.061 | 214.678 | 233.748 | 240.507 |
| Escalón 5 | 6.º | 130.370 | 149.012 | 164.717 | 177.139 | 201.552 | 212.231 | 226.604 | 246.735 | 253.869 |
| Sueldo base final | 7.º | 137.232 | 156.855 | 173.386 | 186.462 | 212.160 | 223.401 | 238.531 | 259.721 | 267.230 |

| | Años | T1 | T2 | T3 | T4 | T5 | T6 | T7 | T8 |
|---------------------------|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Sueldo base inicial | 1.º | 96.063 | 109.798 | 121.370 | 130.523 | 139.503 | 148.512 | 157.410 | 164.765 |
| Escalón 1 | 2.º | 102.924 | 117.641 | 130.040 | 139.847 | 149.468 | 159.120 | 168.654 | 176.533 |
| Escalón 2 | 3.º | 109.786 | 125.483 | 138.709 | 149.170 | 159.432 | 169.728 | 179.897 | 188.302 |
| Escalón 3 | 4.º | 116.647 | 133.326 | 147.378 | 158.493 | 169.398 | 180.336 | 191.142 | 200.072 |
| Escalón 4 | 5.º | 123.509 | 141.169 | 156.047 | 167.816 | 179.362 | 190.944 | 202.385 | 211.841 |
| Escalón 5 | 6.º | 130.370 | 149.012 | 164.717 | 177.139 | 189.326 | 201.552 | 213.629 | 223.610 |
| Sueldo base final | 7.º | 137.232 | 156.855 | 173.386 | 186.462 | 199.291 | 212.160 | 224.872 | 235.378 |

ANEXOS II Y III

Nueva tabla salarial, en euros, con validez a partir de 1 de enero de 2000

| | Años | A | B | C | D | E1 | E2 | F | G | G1 |
|---------------------------|------|---------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Sueldo base inicial | 1.º | 577,350 | 659,899 | 729,448 | 784,459 | 892,575 | 939,869 | 1.003,522 | 1.092,696 | 1.124,259 |
| Escalón 1 | 2.º | 618,586 | 707,037 | 781,556 | 840,497 | 956,330 | 1.007,002 | 1.075,205 | 1.170,711 | 1.204,566 |
| Escalón 2 | 3.º | 659,827 | 754,168 | 833,658 | 896,530 | 1.020,086 | 1.074,135 | 1.146,881 | 1.248,759 | 1.284,868 |
| Escalón 3 | 4.º | 701,063 | 801,305 | 885,760 | 952,562 | 1.083,841 | 1.141,268 | 1.218,564 | 1.326,812 | 1.365,175 |
| Escalón 4 | 5.º | 742,304 | 848,443 | 937,861 | 1.008,594 | 1.147,597 | 1.208,401 | 1.290,241 | 1.404,854 | 1.445,476 |
| Escalón 5 | 6.º | 783,539 | 895,580 | 989,969 | 1.064,627 | 1.211,352 | 1.275,534 | 1.361,917 | 1.482,907 | 1.525,783 |
| Sueldo base final | 7.º | 824,781 | 942,718 | 1.042,071 | 1.120,659 | 1.275,107 | 1.342,667 | 1.433,600 | 1.560,955 | 1.606,085 |

| | Años | T1 | T2 | T3 | T4 | T5 | T6 | T7 | T8 |
|---------------------------|------|---------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Sueldo base inicial | 1.º | 577,350 | 659,899 | 729,448 | 784,459 | 838,430 | 892,575 | 946,053 | 990,258 |
| Escalón 1 | 2.º | 618,586 | 707,037 | 781,556 | 840,497 | 898,321 | 956,330 | 1.013,631 | 1.060,985 |
| Escalón 2 | 3.º | 659,827 | 754,168 | 833,658 | 896,530 | 958,206 | 1.020,086 | 1.081,203 | 1.131,718 |
| Escalón 3 | 4.º | 701,063 | 801,305 | 885,760 | 952,562 | 1.018,102 | 1.083,841 | 1.148,787 | 1.202,457 |
| Escalón 4 | 5.º | 742,304 | 848,443 | 937,861 | 1.008,594 | 1.077,987 | 1.147,597 | 1.216,358 | 1.273,190 |
| Escalón 5 | 6.º | 783,539 | 895,580 | 989,969 | 1.064,627 | 1.137,872 | 1.211,352 | 1.283,936 | 1.343,923 |
| Sueldo base final | 7.º | 824,781 | 942,718 | 1.042,071 | 1.120,659 | 1.197,763 | 1.275,107 | 1.406,681 | 1.414,650 |

Extrasalarial de 9.000 ESP doce veces al año consolidadas según XI Convenio Colectivo.

Extrasalarial de 10.000 ESP quince veces al año consolidadas según XIII Convenio Colectivo.

Suplementos:

Comida: ESP 16.869 pesetas (100,303 euros).

Zapatos: ESP 7.968 pesetas (47,889 euros).

Hijos: ESP 37.100 pesetas (222,975 euros).

Idiomas (hablado): ESP 2.192 pesetas (13,174 euros).

Idioma (hablado y escrito): ESP 2.857 pesetas (17,171 euros).

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 experiencia profesional, como Mecánicos de Aparatos Auxiliares de Aviación en Tierra I.

Grupo T4: Ayudantes de Mecánico.

- Con formación profesional suficiente o experiencia profesional, o
- 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.

- Con formación profesional suficiente o experiencia profesional, o
- 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.

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

ANEXO IV

Directrices para convocatorias de puestos de trabajo y selección

1. *Ámbito de aplicación*

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 para el epígrafe 2.

2. Estas directrices no son aplicables a:

- Puestos de trabajo que por decisión, en cada caso, de la Dirección estén reservados a trabajadores destacados por DLH.
- Trabajadores que, habiendo sido contratados en prácticas, una vez pasado este período obtengan su primer puesto de trabajo en la Empresa.
- La ocupación de plazas de plantilla creadas adicionalmente por razones de política de personal de ámbito empresarial.
- 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.
- Medidas que se hacen necesarias debido a que la continuación en el puesto de trabajo actual se hace imposible o no puede exigirse.

Los puestos de trabajo cubiertos de acuerdo con el artículo 1, párrafo 2, 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 enunciadas en el artículo 1, párrafo 2.

2. *Bases para la convocatoria de puestos de trabajo*

1. Los puestos de trabajo nuevos o sin cubrir dentro de una unidad organizativa serán convocados:

- Regionalmente (para los grupos salariales C-E1).
- Suprarregionalmente (para los grupos salariales E2-G1).

2. Puede prescindirse de la convocatoria de plazas en caso de acuerdo con los Delegados Locales del Comité de Empresa.

3. *Contenido de la convocatoria*

La convocatoria deberá contener:

- La definición de la actividad.
- La descripción del puesto de trabajo.
- Las condiciones personales y técnicas exigidas.
- Retribución máxima de la plantilla (clasificación de acuerdo con la calificación y, en caso dado, suplementos salariales).
- En cada caso, posibilidades de ascenso típicas.
- Fecha de incorporación.
- Lugar de incorporación.
- El último día de plazo de convocatoria.

4. *Notificación*

- Los miembros del Comité de Empresa con competencia local deberán ser informados antes de su publicación.
- La publicación de la convocatoria se hará por medio de anuncio ubicado en lugar adecuado de la Empresa.

5. *Plazo de convocatoria*

La convocatoria de puestos 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.

6. *Solicitudes*

1. 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.

2. La solicitud deberá ser dirigida por escrito, dentro del plazo de la convocatoria, al Jefe de Sección competente para el puesto convocado, enviándose al mismo tiempo copia al Jefe de Sección actual.

7. *Procedimiento de selección*

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.

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

3. En caso de existir, para un puesto de trabajo convocado, solicitudes internas y externas, deberá darse preferencia al solicitante interno, siempre que posea la misma cualificación.

4. Si la actividad en el puesto de trabajo convocado a ocupar formase parte de una vía de promoción dentro de la Empresa, deberán tenerse en cuenta también, como principio, las exigencias de los grados de desarrollo siguientes.

5. 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.

8. *Información del Comité de Empresa*

Antes de la decisión definitiva sobre la selección deberán ser escuchados los Delegados del Comité de Empresa dentro de la unidad organizativa convocante.

9. *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.

MINISTERIO DE ECONOMÍA

801

RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2000, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se hace público el tipo de interés efectivo anual para el primer trimestre natural del año 2001, a efectos de calificar tributariamente a determinados activos financieros.

A efectos de calificar tributariamente como de rendimiento explícito a los activos financieros con rendimiento mixto, conforme a lo previsto en el artículo 18 del Real Decreto 2717/1998, de 18 de diciembre, y en el artículo 59 del Real Decreto 537/1997, de 14 de abril, modificado por el artículo 40 del citado Real Decreto 2717/1998,