

Valencia

Año 2005:

Nivel	Salario base	Salario base mes	Plus salarial	Plus extras.
I		955,62	5,36	3,77
II		884,66	5,36	3,77
III		871,83	5,36	3,77
IV		853,55	5,36	3,77
V		847,34	5,36	3,77
VI		831,59	5,36	3,77
VII	27,01		5,36	3,77
VIII	26,54		5,36	3,77
IX	26,25		5,36	3,77
X	25,63		5,36	3,77
XI	18,85		3,20	3,77

Toledo

Año 2005:

Nivel	Salario base día	Salario base mes	Plus salarial	Plus sal. mes	Plus extras.	Plus extras mes
I		882,42	5,36	134,05	4,10	102,55
II		863,24	5,36	134,05	4,10	102,55
III		853,40	5,36	134,05	4,10	102,55
IV		848,67	5,36	134,05	4,10	102,55
V	27,81		5,36		4,10	
VI	27,57		5,36		4,10	
VII	27,43		5,36		4,10	
VIII	27,09		5,36		4,10	
IX	26,90		5,36		4,10	
X	26,42		5,36		4,10	
XI	19,63		2,96		4,10	

Teruel

Año 2005:

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extras.
I	28,46	5,36	3,77
II	27,89	5,36	3,77
III	27,65	5,36	3,77
IV	27,36	5,36	3,77
V	27,11	5,36	3,77
VI	26,90	5,36	3,77
VII	26,62	5,36	3,77
VIII	26,31	5,36	3,77
IX	25,89	5,36	3,77
X	25,63	5,36	3,77
XI	19,30	2,72	3,77

Salamanca

Año 2005:

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extras.
I	28,75	5,36	3,50
II	28,38	5,36	3,50
III	28,01	5,36	3,50
IV	27,79	5,36	3,50
V	27,57	5,36	3,50
VI	27,37	5,36	3,50
VII	27,16	5,36	3,50
VIII	26,87	5,36	3,50
IX	26,66	5,36	3,50
X	26,26	5,36	3,50
XI	19,21	3,14	3,50

La Rioja

Año 2005:

Nivel	Salario base	Plus salarial	Plus extras.
I	28,65	5,36	3,06
II	28,34	5,36	3,06
III	28,07	5,36	3,06
IV	27,82	5,36	3,06
V	27,58	5,36	3,06
VI	27,31	5,36	3,06
VII	27,05	5,36	3,06
VIII	26,68	5,36	3,06
IX	26,41	5,36	3,06
X	26,06	5,36	3,06
XI	19,10	3,62	3,06

Zaragoza

Año 2005

Nivel	Salario base	Salario base mes	Plus salarial	Plus extras.
I		871,27	5,36	3,77
II		857,93	5,36	3,77
III		853,53	5,36	3,77
IV		848,00	5,36	3,77
V		844,77	5,36	3,77
VI	27,09		5,36	3,77
VII	27,06		5,36	3,77
VIII	26,90		5,36	3,77
IX	26,73		5,36	3,77
X	26,42		5,36	3,77
XI	18,52		4,41	3,77

Año 2005:

Art.56 C.C. Anexo II	ART.63	
Plus nocturno	Dieta	M. dieta
1,51	53,66	11,81

4733

RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo de la empresa Compañía Aérea Lagún Air, S.A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Compañía Aérea Lagun Air, S.A (Código de Convenio n.º 9015322), que fue suscrito con fecha 20 de septiembre de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por la Delegada de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 1 de marzo de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

TEXTO ARTICULADO DEL I CONVENIO ENTRE LA COMPAÑÍA AÉREA «LAGUN AIR, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y SUS TRABAJADORES

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

El ámbito y aplicación del presente Convenio abarca todos los centros y dependencias de trabajo de la Compañía, tanto en España como en el Extranjero, en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo siguiente.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

Este Convenio afecta a todos los trabajadores de los distintos grupos y puestos de la Compañía Aérea «Lagun Air, Sociedad Anónima» tanto de los Centros y Dependencias de Trabajo de España y el Extranjero.

Asimismo afectará a todos los nuevos grupos o puestos que se creen después de la entrada en vigor del presente Convenio, firmándose por las partes el correspondiente Anexo para la adaptación y vinculación de los nuevos grupos o puestos.

En adelante cuando se utilice el término «Empresa, Compañía u Operador», para definir al empleador siempre que no se especifique lo contrario se referirá exclusivamente a «Lagun Air, Sociedad Anónima», asimismo cuando se use el término «Empleado, Trabajador» para definir a los trabajadores de la Compañía, se estará refiriendo exclusivamente a los trabajadores de la Compañía «Lagun Air, Sociedad Anónima».

Las condiciones salariales de todos los trabajadores de la Compañía pactadas individual o colectivamente antes de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se seguirán manteniendo mientras los trabajadores presten servicios por cuenta de la Compañía.

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Octubre del 2004 y tendrá vigencia hasta el día 31 de Diciembre del 2007, excepto a los conceptos o materias para las cuales se señale otra fecha distinta.

Será prorrogable por la tácita reconducción por períodos de 12 meses, si con antelación mínima de 2 meses a su vencimiento no existe denuncia expresa por algunas de las dos partes.

Artículo 4. *Compensación y Absorción.*

Cuantas mejoras económicas se establecen, podrán producir la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado se hubiesen otorgado por la Compañía, asimismo podrán absorber las que pudieran establecerse por disposición legal en el futuro.

Artículo 5. *Vinculación a la Totalidad.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si por la autoridad competente se modificase o suprimiese alguna cláusula del presente Convenio, la Comisión Negociadora se reunirá nuevamente al objeto de estudiar y analizar la modificación o anulación de la cláusula y su mayor o menor influencia en el resto del articulado, así como la posibilidad de revisar el resto de acuerdos y concesiones entre la Compañía y los Trabajadores que puedan verse afectados por la modificación o supresión de la cláusula.

Artículo 6. *Trato más favorable.*

Cuando la interpretación de alguna cláusula del presente Convenio se prestase a confusión o interpretación dudosa, se resolverá por la Comisión Negociadora.

CAPÍTULO II

Principios Informadores

Artículo 7. *Salvaguarda de los intereses de la Compañía.*

Todos los trabajadores se obligan a salvaguardar los intereses de la Compañía como propios, tomar medidas necesarias de protección de vidas y bienes que ésta les confíe y evitar toda imprudencia o negligencia que pueda redundar en contra de dichas vidas o bienes, del prestigio de la Compañía o de sus resultados económicos, teniendo en cuenta siempre las normas nacionales e internacionales de Seguridad Aérea.

Artículo 8. *Dedicación, Títulos, Pericia y Conocimientos.*

Todos los trabajadores se obligan a dedicar toda su actividad profesional a la Compañía, así como a cooperar con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de las misiones que les correspondan dentro de la Compañía.

La Compañía para ello procederá a impartir los Cursos de Formación que sean necesarios a todos los trabajadores de la misma, los cuales vendrán obligados a realizar los mismos con el máximo aprovechamiento y dedicación, pudiendo ser impartidos por personal de la propia Compañía con la calificación pertinente o bien por personal externo a la Compañía.

Tanto el Personal de Vuelo, como de Oficinas y Aeropuertos, vendrán obligados a realizar los cursos de formación, reciclaje y mantenimiento que sean establecidos por la Compañía, no pudiendo negarse en ningún momento a su realización, y sólo siendo excusable la realización del mismo con la autorización expresa y por escrito de la Compañía.

Todo el personal de la Compañía sujeto a la obtención de Títulos, Licencias, Visados, Permisos, Autorizaciones, Habilitaciones., vendrán obligados a mantener vigentes los mismos y a su presentación ante la Autoridad Competente que se los solicite o ante la propia Compañía cuando así se lo requiera.

Todos los gastos de obtención y renovación de visados, pasaportes, habilitaciones de tipo y demás documentos necesarios para el normal desempeño de las funciones que tengan encomendadas cada trabajador, serán abonados por la Compañía, incluidos los preceptivos Reconocimientos Médicos.

Salvo en el supuesto que el trabajador pierda su Título, Licencia, Habilitación, Permiso, por causa imputable al mismo derivada de negligencia, imprudencia o por su propia voluntad, la Compañía quedará eximida del pago de cualquier cantidad para la renovación u obtención de Título, Licencia, Habilitación o Permiso, quedando asimismo facultada para la aplicación de las sanciones que sean procedentes de acuerdo al grado de calificación que se realice de la infracción y que se recogen en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 9. *Pacto de no Concurrencia y Exclusividad.*

Los Trabajadores de la Compañía no podrán dedicarse a ninguna actividad retribuida o no retribuida que significase competencia de forma directa o indirecta con el transporte aéreo de la Compañía.

Artículo 10. *Pacto de Permanencia y Confidencialidad.*

Debido al elevado coste de los Cursos de Formación, Reciclaje y Mantenimiento de los Trabajadores de la Compañía, en los contratos individuales de los mismos se incluirá un pacto de permanencia de acuerdo con lo establecido por el art. 21.4.º del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo los trabajadores asumen la cláusula de confidencialidad de la empresa, siendo motivo de Despido Disciplinario la vulneración de la misma, asimismo una vez extinguido el contrato de trabajo por la causa que sea, el trabajador se obliga a mantener dicha cláusula, en caso contrario la empresa podrá reclamar judicialmente al trabajador los daños y perjuicios que se hayan causado por la vulneración de dicha cláusula.

Todo material de la Compañía, programas informáticos, manuales, etc., son propiedad exclusiva de la Compañía.

Artículo 11. *Vuelos en Aeronaves pertenecientes a otra Compañía.*

Los trabajadores de la Compañía pertenecientes al grupo de Personal de Vuelo, deberán volar en aeronaves pertenecientes a otra Compañía (Nacional o Extranjera) que se encuentre en régimen de alquiler o en cualquier otra forma jurídica de asociación, cesión, cooperación o concierto por la Empresa, con motivo u ocasión de las necesidades propias de la misma.

Asimismo para el supuesto que dichas aeronaves contasen con una Tripulación Auxiliar, el Personal de Vuelo de la Compañía trabajará con aquellos siempre y cuando los mismos cuenten con las Licencias, Permisos y habilitaciones necesarias y exigidas por la Dirección General de la Aviación Civil.

Artículo 12. *Legislación vigente y Reglamentos Internos.*

Todo aquello que no esté regulado en el presente Convenio se aplicará de forma supletoria el Estatuto de los Trabajadores, las Normas de la Dirección General de la Aviación Civil, el Código Civil y los Anexos y Reglamentos Internos que se fijen o establezcan por la Dirección de la Compañía, pero que nunca irán en contra del presente Convenio ni empeorarán las condiciones pactadas en el mismo.

CAPITULO III

Clasificación Profesional

SECCIÓN I. GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 13.

El Personal de la Compañía se clasificará en tres Grupos Profesionales:

- Grupo I: Personal de Vuelo.
- Grupo II: Personal de Oficinas y Auxiliares.
- Grupo III: Personal Mantenimiento y Especialistas.

Artículo 14. *Personal de Vuelo.*

El Personal de Vuelo está compuesto por las Tripulaciones de las Aeronaves (Comandantes, Copilotos y Azafatas), siendo el personal encargado de los Transportes Aéreos de Viajeros y siendo su Centro de Trabajo la Aeronave.

Artículo 15. *Personal de Oficinas y Auxiliares.*

El Personal de Oficinas está compuesto por los trabajadores que desempeñan su puesto de Trabajo en las Oficinas de la Compañía y en los Stands de los distintos Aeropuertos Españoles y Extranjeros.

Artículo 16. *Personal de Mantenimiento y Especialistas.*

El personal de Mantenimiento y Especialista está compuesto por los trabajadores que desempeñan su trabajo indistintamente en las oficinas de la empresa como en los distintos aeropuertos españoles y extranjeros donde la Compañía opere, no teniendo un trato directo con los viajeros y realizando labores de mantenimiento, reparación.

Artículo 17. *Niveles de los distintos Grupos.*

La clasificación profesional de los tres grupos de trabajo de la Compañía se dividen en distintos Niveles en función de la calificación del trabajador y del puesto de trabajo que desempeñe, asimismo podrán crearse e incluirse en el Convenio nuevos Niveles a medida que se vayan creando distintos puestos de trabajo.

SECCIÓN II. NIVELES

Artículo 18. *Grupo I. Personal de Vuelo.*

Nivel I:

- Comandante de Vuelo.
- Responsable de Operaciones de Vuelo.
- Responsable de Instrucción.
- Responsable de Operaciones de Tierra.
- Responsable de Día de Operaciones.

Nivel II: Copiloto.

Nivel III: Responsable de Tripulante de Cabina de Pasajeros.

Nivel IV: Tripulante Cabina de Pasajeros.

Artículo 19. *Grupo II. Personal de Oficinas y Auxiliares.*

Nivel I:

- Responsable de Administración.
- Responsable de Mantenimiento.
- Responsable de Calidad.
- Responsable de Comunicación.
- Ingeniero Superior.

Nivel II:

- Ingeniero Técnico.
- Responsable de Personal y Compras.

Nivel III: Comercial.

Nivel IV: Contable.

Nivel V:

- Responsable H 24.
- Técnico de Operaciones.
- Responsable de Reservas y Ticketing.

Nivel VI:

- Auxiliar de Handling.
- Auxiliar Administrativo.

Nivel VII: Recepcionista.

Artículo 20. *Grupo III. Personal de Mantenimiento y Servicios.*

Nivel I: T.M.A. 1.^a (con Habilitación).

Nivel II: T.M.A. 1.^a

Nivel III: T.M.A. 2.^a

Nivel IV: T.M.A. 3.^a

Nivel V:

- Ayudante de T.M.A.
- Personal de Seguridad.
- Responsable de Pista.

Nivel VI: Auxiliar de Handling en Pista.

Nivel VII: Personal de Limpieza y Servicios.

SECCIÓN III. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR O COMPLEMENTARIOS Y DE CAPACIDAD DISMINUIDA

Artículo 21. *Trabajos de Categoría Superior.*

Todos los trabajadores podrán ser destinados en caso de existir razones económicas u organizativas y sólo durante el tiempo necesario que duren dichas circunstancias, a trabajos de categoría superior o inferior, reintegrándolos a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad, siendo además necesario que para destinar a un trabajador a un puesto de categoría inferior existan necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Para el supuesto que el trabajador desempeñe un puesto de trabajo de categoría superior, este percibirá durante el tiempo que persista dicho cambio, el salario correspondiente a la categoría que desempeñe en ese momento.

Para el supuesto que el trabajador desempeñe un puesto de trabajo de categoría inferior, este seguirá percibiendo la totalidad de su salario de acuerdo a la categoría para la que fue contratado y no la que desempeña de forma eventual.

Artículo 22. *Trabajos Complementarios.*

La Compañía podrá encomendar a los trabajadores la realización de trabajos complementarios a los de su puesto de trabajo y categoría (Instrucción, Formación, Mantenimiento.), de acuerdo a las necesidades de la misma, en dicho caso el trabajador percibirá un complemento de puesto de trabajo que no será asimilable ni se convertirá en un derecho adquirido por el tiempo que desarrolle dichos trabajos complementarios.

Artículo 23. *Capacidad Disminuida.*

La Compañía por su propia iniciativa por petición expresa del trabajador procurará acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

CAPITULO IV

Régimen de Trabajo y DescansosArtículo 24. *Base Principal y Secundarias.*

Base Principal: Aquella donde se encuentra el domicilio social de la Compañía y desde donde la que se programa normalmente sus servicios de vuelo.

Base Secundarias: Aquellas donde la Compañía tiene oficinas y Centros de Trabajo.

Artículo 25. *Oficinas de los Aeropuertos.*

Las oficinas de Aeropuertos, son los distintos Centros de Trabajo que la Compañía tiene en todos los aeropuertos donde opere, y en las cuales los trabajadores de la Compañía desempeñaran su jornada laboral.

Artículo 26. *Jornada de Trabajo.*

a) Personal de Vuelo: El tiempo máximo de trabajo anual del personal de vuelo será de 2.000 horas anuales, de las cuales el tiempo de vuelo no podrá exceder de 900 horas, dicho tiempo se sujetará a lo que establezca en cada momento las modificaciones del RD 1561/1995, de 21 de Septiembre sobre jornadas especiales de trabajo en lo relativo al tiempo de trabajo en aviación civil.

El cómputo horario de vuelo se contará desde que se quiten calzos hasta que se coloquen nuevamente.

b) Personal de Tierra: La jornada anual de trabajo será de 1.800 horas, que se distribuirán de Lunes a Domingo con los descansos establecidos por la Ley.

El cómputo horario comenzará cuando el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, en consecuencia el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje quedará exento del cómputo global de la jornada de trabajo.

Así mismo en aquellas jornadas continuadas o partidas de más de 6 horas existirá una parada para tomar un refrigerio que no excederá de 15 minutos, contándose como Jornada Laboral.

Artículo 27. *Horas Extraordinarias Ordinarias.*

Pese a que las Horas Extraordinarias están suprimidas por el Estatuto de los Trabajadores, debido a las eventualidades de los vuelos (inclemencias del tiempo, huelgas de otros trabajadores de aeropuertos, retrasos.), se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada semanal de cuarenta horas en cómputo anual, que serán retribuidas aplicando al salario hora / base el recargo único del 75 por 100, sin que en ningún caso puedan superar el número de 80 al año.

No obstante, podrán realizarse acuerdos entre Trabajadores y Empresa para compensar las horas extraordinarias por días libres y de descanso.

Artículo 28. *Horas Extraordinarias por Fuerza Mayor.*

Dado el carácter de servicio público de la Compañía y entendiendo que las horas extraordinarias están suprimidas, la Dirección de la Compañía podrá solicitar a los trabajadores la realización de tales horas cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias, todo ello de acuerdo a lo establecido por el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Tripulación de Retén.*

A los efectos de mantener el servicio de la Compañía, se fijará cada tres meses un cuadro con dos tripulaciones de retén que estarán formadas por un Comandante, Copiloto, y 2 TCP, los cuales deberán estar localizables y operativos en un tiempo máximo de 60 minutos desde su aviso.

Artículo 30. *Vacaciones.*

Los Trabajadores de la Compañía disfrutarán de un período de 30 días naturales de vacaciones.

La elección de los días corresponderán 15 a la empresa y 15 al trabajador.

Los períodos vacacionales que comiencen o finalicen en fin de semana o festivo no se computarán para el cálculo de los días de vacaciones; sin embargo, los fines de semana o festivos intermedios sí.

No podrán disfrutarse períodos vacacionales de menos de 7 días naturales, descontados los fines de semana y festivos iniciales o finales, sin embargo los trabajadores podrán reservarse un máximo de 4 días de Licencia para asuntos personales.

Serán vacacionables los 12 meses del año, sin embargo en los períodos de mayor carga de trabajo se ponderará la disponibilidad de los trabajadores para cumplir con los compromisos de la Compañía.

El orden de elección de las vacaciones se hará por medio de rotación, es decir, se establecerá dentro de cada Grupo (I, II, III) un cuadro a principio de año en el cual se colocarán todos los trabajadores del mismo grupo, y se irá rotando la elección de vacaciones.

Nunca podrá quedar en la Compañía menos de 2 Tripulaciones de Reserva a las necesarias para la operación de los aviones existentes en ese momento mientras el resto este de vacaciones.

Si un trabajador durante el período de vacaciones sufriese internamiento clínico lo comunicará a la Dirección de la Compañía suspendiéndose a partir de ese momento el período de vacaciones y restableciéndose el mismo una vez el trabajador sea dado de alta en el Centro Hospitalario, y siempre y cuando la disponibilidad de la Compañía permita que el trabajador restablezca sus vacaciones, en el supuesto contrario las disfrutará cuando la disponibilidad de la Compañía lo permita.

En los supuestos de Incapacidad Temporal sin ingreso hospitalario el período de baja no suspenderá el período vacacional.

Artículo 31. *Permisos Retribuidos.*

Los trabajadores de la compañía dispondrán de permisos retribuidos en los siguientes supuestos:

1. Dos días laborables:

a) Enfermedad grave o internamiento clínico, fallecimiento, entierro o funeral de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos incluso de parentesco por afinidad.

En los casos que el fallecido o enfermo residiera fuera de la residencia los días de permiso podrán ampliarse hasta cuatro días dependiendo de la disponibilidad de medios de transporte.

b) Nacimiento de Hijo: Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento.

2. Quince días ininterrumpidos para contraer matrimonio.

3. Un día laborable por traslado de residencia habitual.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento.

4. Un día laborable por boda de padres, hijos, hermanos, incluso de afinidad, ampliable a dos días cuando la celebración tenga lugar fuera de la residencia habitual del trabajador. Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento.

5. Hasta cinco días para la realización de exámenes y pruebas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de BUP, FP, y en el caso de Estudios Medios y Superiores.

El ejercicio del derecho de permiso retribuido de los puntos anteriores comenzará de inmediato al hecho causante, debiendo avisar el trabajador a la Dirección de la Compañía en cuanto le sea posible.

En los supuestos de enfermedad grave o internamiento los permisos podrán solicitarse en cualquier momento del hecho causante, pero por una sola vez dentro del mismo.

Artículo 32. *Permisos no Retribuidos.*

Anualmente, los trabajadores dispondrán de un permiso no retribuido de 4 días para asuntos propios

Artículo 33. *Excedencias.*

Cualquier trabajador de la Compañía, a excepción de aquellos que tengan firmado en su contrato cláusulas de Permanencia Mínima, podrán solicitar una Excedencia Voluntaria, siempre que lleven en activo en la Compañía como mínimo doce meses, sin que se exija plazo mínimo de permanencia para el cuidado de hijos y cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o por razones de edad o enfermedad.

Los trabajadores de la Compañía con cláusulas de permanencia podrán disfrutar de las mismas excedencias que el resto de trabajadores de la Compañía, una vez pasado el tiempo mínimo de permanencia, que establece el Art 46.2 ET.

La Compañía en la medida de lo posible una vez finalizada la excedencia, reincorporará al trabajador en el mismo puesto y centro de trabajo, siempre que dicha plaza no haya sido ya cubierta con otro trabajador por necesidades de la Compañía, en cuyo caso se le reincorporará a un puesto de igual categoría y nivel, manteniendo todos los conceptos salariales que venía percibiendo, salvo en Complemento de puesto de trabajo que será en del puesto que efectivamente desarrolló.

Únicamente las excedencias por cuidado de hijo o familiar tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia

Artículo 34. *Descansos.*

Después de cada jornada deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas hasta la jornada siguiente, asimismo el descanso semanal mínimo será de día y medio, sin embargo debido a la especificidad de los horarios podrán acumularse hasta períodos de catorce días.

En cualquier caso los períodos en los cuales la tripulación se encuentre en un aeropuerto a la espera de salida de nuevo vuelo se computará como jornada laboral a efectos económicos, sin embargo serán tenido en cuenta como descanso a los efectos de horas efectivas de trabajo y vuelo.

Artículo 35. *Servicios de Guardia.*

A los efectos de mantener el mejor servicio posible, la Compañía establecerá unos Servicios de Guardia para el Personal de Tierra (Oficinas y Mantenimiento), que de forma rotatoria y por fines de semanas deberán encargarse de todas las incidencias y problemas surgidos en los distintos aeropuertos donde la Compañía opere.

A los efectos de establecer las Guardias de Fin de Semana, el período a tener en cuenta será desde las 8 Horas del Sábado hasta las 20 horas del Domingo.

En el período de Guardia de Fin de Semana además de estar trabajando los Auxiliares de Handling, deberá estar localizable y presente en las Oficinas de la Empresa en 30 minutos, un Técnico de Operaciones, un TMA y un Administrativo que se encargarán de solucionar los problemas surgidos con relación a los vuelos del ese período.

Artículo 36. *Días Festivos.*

Los trabajadores tendrán derecho a 14 días anuales festivos, de los cuales 11 días serán de ámbito nacional, 1 día será de ámbito autonómico y 2 días de ámbito local.

Dado que el trabajo se organiza por turnos, aquellos trabajadores a los que les coincida un turno en día festivo disfrutarán un día de descanso retribuido en compensación, los cuales no podrán ser acumulados a otros descansos o días de vacaciones, salvo que la Compañía lo autorice expresamente.

Artículo 37. *Movilidad Geográfica.*

Es aquella movilidad que supone el cambio de un puesto de trabajo a otro, cuando el mismo exija cambio de residencia del trabajador.

Artículo 38. *Movilidad Geográfica Voluntaria.*

Es aquella movilidad que se inicia como consecuencia de la solicitud formulada por el trabajador.

Podrá ser solicitada por aquellos trabajadores de la plantilla fija de la Compañía y que estén capacitados y ostente la titulación necesaria para cubrir el puesto de trabajo solicitado.

En el supuesto de existir varios trabajadores que hayan solicitado el traslado a un mismo puesto de trabajo, la Compañía procederá a conceder el traslado en caso de acuerdo de los trabajadores a aquél que haya sido elegido para el traslado, en el caso de no existir acuerdo, será la Dirección de la Compañía la que decidirá el trabajador a ser trasladado en atención a los siguientes parámetros:

1. Cierre de una de las instalaciones de la Compañía
2. Orden de solicitud.
3. Traslado del cónyuge.
4. Prescripción médica
5. Méritos y dedicación profesional.

La solicitud de Traslado Voluntario será remitida a la Dirección de la Compañía junto con la documentación acreditativa de las causas de solicitud o los méritos y dedicación profesional en la empresa.

Una vez comunicado el acuerdo de traslado, el trabajador procederá a su incorporación en el nuevo puesto de trabajo en el plazo de ocho días.

En los traslados voluntarios el trabajador no percibirá ninguna indemnización o compensación por parte de la Compañía.

Artículo 39. *Movilidad Geográfica Obligatoria.*

La movilidad geográfica obligatoria es aquella que viene impuesta por las propias necesidades de la Compañía cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En los supuestos de traslado obligatorio se tramitará el oportuno expediente dentro de la empresa y siempre respetando la Legislación Vigente.

En el supuesto de traslado obligatorio de un trabajador para cubrir una vacante en otro centro de trabajo que implique el traslado de domicilio se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

1. Antigüedad de trabajador.
2. Existencia de Cónyuge Trabajando.
3. Hijos en edad escolar.
4. Méritos y dedicación profesional.

El plazo de incorporación del trabajador a su nuevo puesto de trabajo será de treinta días a partir de la notificación de dicho traslado al trabajador y a los representantes de los trabajadores.

La Compañía facilitará los pasajes de avión al trabajador y a su familia (esposa e hijos), asimismo el trabajador recibirá además un Plus de Acomodación el primer mes en su nómina de destino en su nuevo centro de trabajo equivalente al 50 por ciento del sueldo base del mes anterior.

Artículo 40. *Movilidad Geográfica Temporal.*

La movilidad geográfica temporal consiste en el desplazamiento de un trabajador por tiempo no superior a doce meses fuera de su residencia habitual ordenado por la Compañía por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción.

En dichos desplazamientos la Compañía se hará cargo de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador.

Artículo 41. *Permutas.*

Se entiende por permuta el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuados por dos trabajadores fijos de plantilla pertenecientes al mismo grupo profesional, laboral y especialidad, destinados en diferentes localidades siempre que uno y otro ostente la categoría y formación nece-

saria para desempeñar el puesto de trabajo del otro, y siempre que se autorice por escrito por la Dirección de la Compañía.

En los supuestos de permuta no se concederá ninguna indemnización o compensación a los trabajadores que permuten sus puestos de trabajo.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 42. *Período de Prueba.*

Se podrá concertar por escrito con los trabajadores un período de prueba que será de seis meses como máximo para los Técnicos y Titulados y tres meses para el resto de trabajadores.

Durante el período de prueba los trabajadores gozarán de los mismos derechos que el resto de trabajadores de la Compañía.

Los períodos de Incapacidad Temporal, Maternidad, Adopción y acogimiento interrumpen el período de prueba.

Los Comandantes y Copilotos que hayan superado los cursos de formación (Training) estarán en período de durante el tiempo que dure las prácticas de tomas y despegues de tierra.

Artículo 43. *Contratos de Duración Determinada.*

La Compañía podrá formalizar Contratos eventuales por circunstancias de producción con trabajadores que no podrán exceder de seis meses en un período de doce.

Al término de contratos de duración determinada, a excepción del formalizado por Interinidad, el trabajador recibirá una indemnización equivalente a ocho días de salario por año de servicio realizado, prorrateándose la indemnización en los períodos inferiores a doce meses.

Los trabajadores que vean transformados sus contratos de duración determinada en indefinidos no tendrán derecho a dicha indemnización.

Artículo 44. *Contrato de Trabajo en Prácticas.*

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cuatro años o de seis años cuando el trabajador sea minusválido desde la obtención del título.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, transcurrido dicho tiempo el trabajador contratado en prácticas dependiendo de las necesidades de la Compañía será contratado con contrato temporal o indefinido, o se extinguirá su contrato por expiración del plazo, en ambos supuestos recibirá un Certificado de la Compañía acreditativo del tiempo trabajado en la Empresa.

De acuerdo a lo establecido por el art. 11.1.d) del Estatuto de los Trabajadores se podrá concertar un Período de Prueba de 2 meses para los titulados de Grado Medio y 3 meses para los de Grado Superior.

Todos los trabajadores contratados en Prácticas estarán supervisados por un tutor, que será otro trabajador de su mismo puesto de trabajo que valorará y calificará al trabajador emitiendo un informe semestral de la evolución del mismo y el aprovechamiento de su trabajo.

La percepción económica que recibirá el trabajador en prácticas será el 60 por ciento y el 75 por ciento el primer y segundo año, del salario base del grupo y nivel en el cual desempeñe su trabajo.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 45. *Conceptos Retributivos.*

Los trabajadores de la Compañía percibirán 14 pagas, de las cuales dos serán extraordinarias.

Las pagas mensuales estarán formadas por los siguientes conceptos salariales:

- a) Retribuciones Fijas:
 1. Salario Base.
 2. Complemento fijo por Horas de Vuelo.
 3. Plus de Convenio.
 4. Gratificaciones Extraordinarias.
 5. Complemento Puesto Trabajo.
- b) Retribuciones Variables:
 1. Plus Asistencia.
 2. Plus de Vuelo.

3. Horas Extraordinarias Ordinarias.
4. Horas Extraordinarias por Fuerza Mayor.
5. Plus de Guardia.
6. Plus de Instrucción.

c) Gastos Compensatorios:

1. Dietas.
2. Kilometraje.
3. Indemnizaciones por traslado.

Artículo 46. *Sueldo Base.*

Los Sueldos Base de los distintos trabajadores de la Compañía se fijan en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 47. *Complemento Fijo por Horas de Vuelo.*

Dicho Complemento es el mínimo mensual abonado a los Tripulaciones de las aeronaves por horas de vuelo mensuales.

Artículo 48. *Plus de Convenio.*

Dicho Plus se abonará a los trabajadores en función de su categoría y nivel profesional.

Artículo 49. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias se percibirán por todos los trabajadores en los meses de Junio y Diciembre, y comprenderán todos los conceptos salariales fijos.

Para el pago de la Gratificación Extraordinaria de Junio se cotizará desde el día 1 de Enero hasta el día 30 de Junio del año en curso, prorrateándose los períodos inferiores a seis meses.

Para el pago de la Gratificación Extraordinaria de Navidad se cotizará desde el día 1 de Julio hasta el día 31 de Diciembre del año en curso, prorrateándose los períodos inferiores a seis meses.

En ambos casos serán abonadas el día 24 de Junio y el día 24 de Diciembre.

Artículo 50. *Complemento Puesto de Trabajo.*

Complemento que perciben algunos grupos profesionales en orden a la responsabilidad de su puesto de trabajo.

Artículo 51. *Plus Asistencia.*

Es un Plus que se percibe por día efectivamente trabajado.

Artículo 52. *Horas Extraordinarias.*

a) Ordinarias: Son las horas extraordinarias realizadas cuando excepcionalmente se prevea que por alguna razón pueda quedar desatendido cualquier servicio.

b) Estructurales: Las horas que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 53. *Dietas.*

La dieta es una percepción económica recibida por los trabajadores, sin que tenga carácter salarial, para el abono de aquellos gastos que con ocasión de los desplazamientos u otras eventualidades puedan surgir perciban como compensación por los gastos soportados para alojamiento, manutención o desplazamiento.

Se establecen las siguientes Dietas para los trabajadores:

- Dieta completa con pernocta: 30,00 €/Día.
1/2 Dieta: 20,00 €/Día.

En los casos de pernocta la Compañía abonará directamente el hotel del trabajador.

Artículo 54. *Cancelación de Vuelos.*

En el supuesto que un vuelo sea cancelado antes de iniciarse la maniobra de despegue el personal de vuelo no devengará ninguna percepción salarial en concepto de dieta.

En el supuesto que la aeronave regrese a la base por cancelarse el vuelo antes de transcurrir 2 horas el personal de vuelo percibirá media dieta.

En el supuesto que la aeronave regrese a la base por cancelarse el vuelo después de transcurrir 2 horas el personal de vuelo percibirá la dieta completa.

Artículo 55. *Kilometraje.*

El Kilometraje es una compensación económica que perciben algunos de los trabajadores de la Compañía cuando utilizan a lo largo de la jornada su vehículo particular para realizar labores de su puesto de trabajo o encomendados por la Dirección de la Compañía.

Los gastos de desplazamiento se realizarán en aeronaves de la Compañía, y cuando no pudiesen realizarse con éstas, serán abonados por la Compañía al trabajador previa entrega de la factura.

El Kilómetro se abonará a razón de 16 ct. Para el primer año y posteriormente será la cantidad que fije el Ministerio de Economía y Hacienda en los Presupuestos Generales del Estado

Artículo 56. *Indemnización por traslado.*

La indemnización por traslado es la percibida por los trabajadores que de acuerdo con la cláusula de movilidad geográfica sean traslados de centro de trabajo y que implique un traslado de residencia habitual.

Artículo 57. *Plus de Instrucción.*

Es aquel Plus que perciben los Comandantes de Vuelo y Responsable de Tripulante de cabina de Pasajeros (TCP) que realicen labores de instrucción de los nuevos comandantes de la Compañía o de los TCP cuando dicha instrucción no la realice una Compañía externa.

Dicho plus tendrá carácter temporal y se percibirá mientras el trabajador realice las funciones de Instrucción.

Artículo 58. *Plus de Guardia.*

Es aquel Plus que percibe aquel trabajador que es Responsable durante su Guardia de aquella sección o departamento que se le encomiende.

Dicho plus tendrá carácter temporal y se percibirá mientras el trabajador realice las funciones de Guardia.

CAPÍTULO VII

Garantías Sociales

Artículo 59. *Vestuario.*

La Empresa dotará a todos los trabajadores del vestuario necesario para el desarrollo de su trabajo, debiendo los trabajadores cuidar diligentemente su vestuario.

Artículo 60. *Billetes Free.*

a) Personal de Vuelo: El personal de vuelo tendrá todos los vuelos gratuitos que se realicen en aeronaves de la Compañía sin tasas y sujetos a espacio, los familiares (esposa e hijos) dispondrán de 6 billetes de ida/vuelta gratuitos al año sujetos a espacio pagando tasas.

Clase N: Una vez excedidos dispondrán de billetes clase N, de forma ilimitada con plazas confirmadas y pagando tasas.

b) Personal de Tierra: El personal de Tierra dispondrá de 10 billetes gratuitos al año sujetos a espacio, asimismo los familiares (esposa e hijos) dispondrán de 6 billetes de ida/vuelta gratuitos al año sujetos a espacio pagando tasas.

Clase N: Una vez excedidos dispondrán de billetes clase N, de forma ilimitada con plazas confirmadas y pagando tasas.

Artículo 61. *Mejoras Sociales.*

a) Complemento por IT: La Compañía en los supuestos de Incapacidad Temporal del Trabajador por Accidente de Trabajo o Accidente «In Itinere» se hará cargo desde el primer día de baja del 25 por ciento del sueldo como mejora voluntaria de la Incapacidad Temporal del Trabajador.

b) Reconocimiento Médico: Dentro del Marco de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales y de la Ley 30/95 se establece para los trabajadores de la Empresa un Reconocimiento Médico Anual a cargo de la Compañía, a excepción del Personal de Vuelo que pasará además los reconocimientos habituales que establece la Dirección General de Aviación Civil.

CAPÍTULO IX

Régimen Disciplinario

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 62. *Potestad Disciplinaria.*

La facultad disciplinaria de la empresa se ejercerá en la forma que se establece en el presente Convenio. El ejercicio de esta facultad com-

prende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las mismas.

Artículo 63. *Competencia Sancionadora.*

La Dirección de la Compañía será competente para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por los trabajadores cualquiera que sea su grado y gravedad.

Cuando un trabajador incurriese en la comisión de una falta, se incoará una Propuesta de Expediente Sancionador, dando traslado la dirección de la Compañía del mismo tanto al trabajador como al Representante o Comité de Empresa por un plazo de 15 días naturales a los efectos de que emitan las alegaciones y pruebas que estimen por conveniente, posteriormente en el plazo de 15 días la Dirección resolverá la propuesta emitiendo ya en su caso si procede la Sanción correspondiente o archivando falta.

De todos los Expedientes Disciplinarios se llevará un Libro de Registro al efecto de crear una base de antecedentes disciplinarios.

FALTAS

Artículo 64. *Son Faltas Leves:*

- Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes.
- Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada sin que altere el proceso productivo de la empresa.
- No comunicar cuando sea posible, con la antelación mínima, la ausencia al trabajo o el retraso en la llegada.
- No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.
- No entregar el parte de baja por Incapacidad Temporal o de Confirmación en el plazo de 24 horas.
- No cuidar con la debida diligencia el material, ocasionando desperfectos en el mismo por descuidos o imprudencias.
- El consumo de bebidas alcohólicas o estupefacientes durante la jornada laboral, que no afecten al normal desempeño del trabajo, salvo los trabajadores del Grupo I (Tripulaciones de Aeronaves).
- En general todos los actos de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.

Artículo 65. *Son Faltas Graves.*

- Las Cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros, subordinados o clientes.
- Las faltas de aseo y comportamientos indecorosos.
- Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
- La simulación de enfermedad o accidentes.
- El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzcan graves perjuicios para la empresa.
- El emplear para uso propio herramientas de la Compañía.
- El realizar durante la jornada trabajos particulares.
- Las ofensas verbales a Superiores, Compañeros, Subordinados o Clientes.
- Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.
- La inobservancia de las Medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Las imprudencias y negligencias en el trabajo que puedan ocasionar graves perjuicios para la Compañía.
- La reincidencia en Faltas Leves.

Artículo 66. *Son Faltas Muy Graves.*

- La falta de asistencia al trabajo de 3 días en un mes sin causa justificada.
- Las faltas de asistencia de menos de 3 días al mes cuando se reiten en varios meses.
- Maltratos de Palabra u Obra a un Superior, Compañero, Subordinado o Cliente.
- Violar secretos de la Compañía cuando causen graves perjuicios para la misma.
- Apropiarse de bienes o dinero de la Compañía.
- Simular enfermedades o accidentes.
- Trabajar fuera de la Compañía en períodos de Incapacidad Temporal.
- El Acoso Laboral a un Compañero o Subordinado
- El acoso Sexual a un Superior, Compañero o Subordinado.
- La inobservancia de las Medidas de Seguridad y Salud Laboral, que hayan causado accidentes a otros trabajadores de la Compañía o Clientes.

k) La percepción de Gratificaciones, Propinas u otros emolumentos de Clientes.

l) El consumo de bebidas alcohólicas y estupefacientes por cualquiera de los miembros de la tripulación de la aeronave (Comandantes, Copilotos, TCP.)

m) La desobediencia ante órdenes de la Dirección de la Empresa o Superiores.

n) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que origine graves perjuicios para la Compañía.

o) La vulneración de las Cláusulas de Permanencia y Confidencialidad.

p) Reincidencia en la comisión de Faltas Graves.

SANCIONES

Artículo 67. *Sanciones de Faltas Leves:*

- Amonestación Verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de Empleo y Sueldo de un día a cinco días.

Artículo 68. *Sanciones de Faltas Graves:*

- Suspensión de Empleo y Sueldo de seis a treinta días.
- Inhabilitación Temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior.
- Retirada de los pasajes gratuitos por un plazo no superior a tres años.

Artículo 69. *Sanciones de Faltas Muy Graves:*

- Suspensión de Empleo y Sueldo de treinta a noventa días.
- Inhabilitación de hasta seis años para ascender de categoría.
- Retirada de los beneficios de billetes gratuitos.
- Despedido Disciplinario

CAPÍTULO X

Revisión Salarial

Artículo 70. *Revisión Salarial.*

Debido a la excepcionalidad de las condiciones económicas de los trabajadores de la Compañía, que provocan unas diferencias salariales desmesuradas entre los distintos trabajadores, las revisiones salariales anuales se realizarán en función del Incremento de Precios al Consumo (IPC), tomando como coeficiente de cálculo la tabla siguiente en la cual se tendrán en cuenta los salarios brutos anuales de los trabajadores.

% I.P.C.	Salario Bruto Anual
100%	0,00 € – 14.000,00 €
80%	14.001,00 € – 28.000,00 €
60%	28.001,00 € – 53.000,00 €
40%	53.001,00 € en adelante

Se garantiza un incremento salarial mínimo del 3% para el año 2.005, que se aplicará de forma proporcional de acuerdo a la tabla anterior.

Para los sucesivos años se tomará como referencia el IPC Interanual fijado por el Ministerio de Economía y Hacienda junto con el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Artículo 71. *Comisión Paritaria.*

Después de la publicación del presente Convenio Colectivo se creará una Comisión Paritaria formada por:

a) En aquellos casos en los cuales exista Comité de Empresa por 3 miembros del Comité y por 3 Representantes de la Dirección de la Empresa.

b) En aquellos casos en los cuales no exista Comité de Empresa, estará formada por los Representantes Legales de los Trabajadores y por un número igual de Representantes de la Dirección de la Empresa.

Tanto los miembros del Comité de Empresa, como los Representantes de los Trabajadores y los Representantes de la Dirección de la Empresa, podrán estar asistidos en las reuniones de sus respectivos Letrados o Representantes Sindicales que tendrán Derecho de Voz, pero no de voto (sin que los mismos puedan superar el número de representantes por los trabajadores o la dirección de la empresa).

Los Acuerdos adoptados por ésta Comisión Paritaria referentes a las Modificaciones del presente Convenio Colectivo, la Negociación de las Condiciones Salariales, su Interpretación y Aplicación etc., serán de obligado cumplimiento para todos los afectados por el presente Convenio Colectivo.

Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán derecho a Voz y Voto en todas las reuniones que se celebren, teniendo el mismo valor el voto de los Representantes de los Trabajadores como el de la Dirección de la Empresa.

A los efectos de dotar de mayor celeridad y por razones de organización, cada parte nombrará un representante en las reuniones, lo cual no implicará en modo alguno que cualquiera de los asistentes puede ejercer su Derecho a tener Voz en las reuniones, así como su Derecho a Voto al final de las mismas.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa o jurisdiccional en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio. Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurrido el plazo de 15 días desde la solicitud quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Disposición final.

En las materias no reguladas en el Convenio Colectivo de la Compañía Aérea Lagun Air, S.A., se estará a lo dispuesto en los Contratos de Trabajo y a las Normas de carácter imperativo de la Legislación Vigente.

En León, a veinte de septiembre del dos mil cuatro.

ANEXO I

Tabla retribuciones

Grupo I. Personal de Vuelo

Categoría	S. Base	Comp. Horas vuelo	Plus convenio	Plus. Asistencia	Comp. Puesto	Paga extraordinaria
Nivel I:						
Responsable Instrucción	1.200,00	800,00	600,00	400,00	800,00	3.000,00
Responsable de Operaciones de Vuelo	1.200,00	800,00	600,00	400,00	800,00	3.000,00
Responsable de Operaciones de Tierra	1.200,00	800,00	600,00	400,00	800,00	3.000,00
Responsable de Operaciones de Día	1.200,00	800,00	600,00	400,00	800,00	3.000,00
Comandante	1.200,00	800,00	600,00	400,00		3.000,00
Nivel II:						
Copiloto	1.000,00	400,00	400,00	200,00		2.000,00
Nivel III:						
Responsable de TCP	700,00		100,00	100,00	300	900,00
Nivel IV:						
TCP	700,00		100,00	100,00		900,00

Grupo II. Personal de Oficinas y Auxiliares

Categoría	S. Base	Plus convenio	Plus. Asistencia	Comp. Puesto	Pagas extraordinarias
Nivel I:					
Responsable de Mantenimiento	1.000,00	600,00	400,00	500,00	2.000,00
Responsable de Calidad	1.000,00	600,00	400,00	500,00	2.000,00
Responsable de Comunicación	1.000,00	600,00	400,00		2.000,00
Responsable de Administración	1.000,00	600,00	400,00		2.000,00
Ingeniero Mantenimiento	1.000,00	600,00	400,00		2.000,00
Nivel II:					
Responsable de Personal	900,00	400,00	200,00	100,00	1.600,00
Ingeniero Técnico	900,00	400,00	200,00		1.500,00
Nivel III:					
Comercial	800,00	300,00	100,00		1.200,00
Nivel IV:					
Contable	700,00	200,00	100,00		1.000,00
Nivel V:					
Responsable H-24	600,00	200,00	100,00	150,00	900,00
Resp. Reservas y Tiketing	600,00	200,00	100,00	150,00	900,00
Técnico Operaciones	600,00	200,00	100,00		900,00
Nivel VI:					
Auxiliar de Handling	550,00	150,00	100,00		800,00
Auxiliar Administrativo	550,00	150,00	100,00		800,00
Nivel VII:					
Recepcionista	500,00	100,00	100,00		700,00

Grupo III. Personal de Mantenimiento y Servicios

Categoría	S. Base	Plus convenio	Plus asistencia	Complemento puesto	Pagas extraordinarias
Nivel I:					
T.M.A. 1. ^a (con habilitación)	1.000,00	600,00	400,00	500,00	2.500,00
Nivel II:					
T.M.A. 1. ^a	1.000,00	600,00	400,00		2.000,00
Nivel III:					
T.M.A. 2. ^a	800,00	200,00	200,00		1.200,00
Nivel IV:					
T.M.A. 3. ^a	700,00	150,00	150,00		1.000,00
Nivel V:					
Ayudante T.M.A.	600,00	100,00		100,00	
Personal de seguridad	600,00	100,00	100,00		800,00
Responsable de aux. Pista	600,00	100,00	100,00		800,00
Nivel VI:					
Auxiliar de Pista	500,00	100,00	100,00		700,00
Nivel VII:					
Personal de Servicios	500,00	50,00	50,00		600,00

4734

RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta de revisión salarial definitiva para el año 2004, y las tablas salariales provisionales para el 2005, del Convenio colectivo nacional de mataderos de aves y conejos.

Visto el texto del acta conteniendo los acuerdos de revisión salarial definitiva para el año 2004 y las tablas salariales provisionales para el 2005 del Convenio Colectivo Nacional de Mataderos de Aves y Conejos, publicado en el BOE. de 2 de diciembre de 2003, (Código de Convenio n.º 9903395), que fueron suscritos con fecha 31 de enero de 2005, por la Comisión Paritaria de dicho Convenio, en la que están integradas las organizaciones empresariales AMACO y AMPE, y las sindicales UGT y CC.OO., firmantes del Convenio en representación, respectivamente, de las empresas y trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción de la citada acta de revisión salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

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

Madrid, 2 de marzo de 2005.-El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

ANEXO

Días año a efecto del cobro: 426.

Días año normal: 366.

Meses año: 14.

Jornada anual : 1.786 horas.

Días de Trabajo efectivo: 226.

TABLAS SALARIALES 2004 (3,7%)

Categorías profesionales	Salario día/mes	S Base año (1)	PC mes	PC Año (2)	Total año (3)
Técnicos:					
Técnico Titulado Superior.		15.392,58	90,22	1.263,08	16.655,66
Técnico Titulado	936,75	13.114,50	88,76	1.242,64	14.357,14
Técnico no titulado	832,00	11.648,00	87,90	1.230,60	12.878,60
Encargado general	832,00	11.648,00	87,90	1.230,60	12.878,60

Categorías profesionales	Salario día/mes	S Base año (1)	PC mes	PC Año (2)	Total año (3)
Personal Administrativo:					
Jefe Administrativo de Primera	835,50	11.697,00	87,90	1.230,60	12.927,60
Jefe de Personal	835,50	11.697,00	87,90	1.230,60	12.927,60
Jefe Administrativo de Segunda	835,50	11.697,00	87,90	1.230,60	12.927,60
Contable	835,50	11.697,00	87,90	1.230,60	12.927,60
Analista	835,50	11.697,00	87,90	1.230,60	12.927,60
Oficial Administrativo de Primera	784,07	10.976,98	87,47	1.224,58	12.201,56
Programador	784,07	10.976,98	87,47	1.224,58	12.201,56
Oficial Administrativo de Segunda	756,33	10.588,62	87,23	1.221,22	11.809,84
Operador Codificador .	756,33	10.588,62	87,23	1.221,22	11.809,84
Auxiliar Administrativo .	704,95	9.869,30	86,80	1.215,20	11.084,50
Telefonista	704,95	9.869,30	86,80	1.215,20	11.084,50
Perforador-Verificador Grabador	704,95	9.869,30	86,80	1.215,20	11.084,50
Aspirante de Segundo Año	556,35	7.788,90	85,49	1.196,86	8.985,76
Aspirante de Primer Año.	496,30	6.948,20	84,97	1.189,58	8.137,78
Personal Comercial:					
Jefe o Delegado de Zona .	835,50	11.697,00	87,90	1.230,60	12.927,60
Jefe o Agente Compra-Venta	756,33	10.588,62	87,23	1.221,22	11.809,84
Autoventa	722,88	10.120,32	86,93	1.217,02	11.337,34
Personal Subalterno:					
Conserje	675,01	9.450,14	86,53	1.211,42	10.661,56
Almacenero	739,14	10.347,96	87,22	1.221,08	11.569,04
Mozo de Almacén	675,01	9.450,14	86,53	1.211,42	10.661,56
Cobrador	739,14	10.347,96	87,09	1.219,26	11.567,22
Pesador o Basculero ...	675,01	9.450,14	86,53	1.211,42	10.661,56
Guarda o Portero	675,01	9.450,14	86,53	1.211,42	10.661,56
Personal de Limpieza ..	675,01	9.450,14	86,53	1.211,42	10.661,56
Ordenanza	675,01	9.450,14	86,53	1.211,42	10.661,56
Botones de segundo año .	498,86	6.984,04	85,00	1.190,00	8.174,04
Botones de primer año .	453,22	6.345,08	84,59	1.184,26	7.529,34
Personal Obrero de Matadero:					
Encargado de Zona-Sec-ción	25,66	10.931,16	87,43	1.224,02	12.155,18
Celador	23,86	10.164,36	86,95	1.217,30	11.381,66