

Octava. *Duración del Convenio.*—La duración del Convenio se establece para el año 2006 y su correspondiente ejercicio económico, dado que al mismo se refieren las dotaciones presupuestarias de que cada parte dispone para su financiación.

Igualmente, el Convenio se extinguirá en caso de incumplimiento por alguna de las partes firmantes de los compromisos asumidos en el mismo. En este caso, deberán reintegrarse las cantidades percibidas que no se hubieran destinado a los proyectos y actividades previstas.

Novena. *Cuestiones litigiosas.*—Dada la naturaleza administrativa del presente Convenio, las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse

en su ejecución, se solventarán ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, sin perjuicio de las funciones encomendadas a la Comisión de seguimiento en la Cláusula séptima.

Y, en prueba de conformidad, suscriben el presente Convenio de colaboración en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados en este documento.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, P. D. (Orden Comunicada de 27 de abril de 2006), la Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, Amparo Valcarce García.—La Consejera de Bienestar Social, Alicia de Miguel García.

ANEXO

Crédito 19.04.231F.453.01 Plan de desarrollo gitano*Relación de proyectos cofinanciados. Ejercicio 2006*

N.º Proj.	Provincia	Municipio y asentamiento	Entidad gestora	Denominación del proyecto	Usuarios estimados			Financiación (en euros)				Total
					H	M	Total	MTAS	C.A.	CC.LL.	Subtotal	
1	Alicante.	Alacant, Callosa de Segura, Crevillent, Elda, Elx, Orihuela, Sant Joan, Santa Pola, Sax, La Vila Joiosa, Villena.	Consellería de Bienestar Social. D. General de Servicios Sociales.	Programa integral de desarrollo del pueblo gitano	3.839	4.674	8.513	115.283,68	76.821,32	0,00	76.821,32	192.105,00
2	Castellón.	Almassora, Castelló de la Plana, la Val d'Uixó.	Consellería de Bienestar Social. D. General de Servicios Sociales.	Programa de integración social del pueblo gitano	395	423	818	49.407,72	32.592,28	0,00	32.592,28	82.000,00
3	Valencia.	Alberic, Alzira, Benifaió, Burjassot, Carlet, Gandía, Manises, Oliva, Paterna, Torrent. Valencia.	Consellería de Bienestar Social. D. General de Servicios Sociales.	Programa integral de desarrollo del pueblo gitano.	3.168	3.349	6.517	164.690,69	110.174,46	0,00	110.174,46	274.865,15
Total					7.402	8.446	15.848	329.382,09	219.588,06	0,00	219.588,06	548.970,15

628

RESOLUCIÓN 22 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, S. A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de los Servicios Generales de Tierra de la empresa Spanair, S. A. (Código de Convenio n.º 9015860), que fue suscrito, con fecha 24 de agosto de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, 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, 22 de noviembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

TEXTO ARTICULADO DEL I CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LOS SERVICIOS GENERALES DE TIERRA DE LA EMPRESA «SPANAIR, S. A.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes concertantes.*

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, la representación legal de la empresa Spanair, S. A., y la representación legal de la

Federación de Comunicación y Transporte —Sector Aéreo— de Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la Federación de Transportes, Comunicación y Mar —Sector Aéreo— de la Unión General de Trabajadores (UGT), para lo que ambas partes se han reconocido mutua y recíprocamente como interlocutores válidos y legitimados para negociar y concertar el convenio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación al colectivo laboral de los llamados servicios generales de la empresa en tierra, tanto para la contratación laboral temporal como para la indefinida, salvo las excepciones parciales o totales que más adelante se establecen.

No será de aplicación el convenio colectivo a las personas que desempeñen puestos de dirección o subdirección.

Así mismo, no será de aplicación el convenio, en las materias que se citan en el articulado del mismo, a aquellos puestos de trabajo que se determinan expresamente en la disposición adicional primera y anexo I de este convenio, por prestar funciones profesionales de especial responsabilidad y serles de aplicación prevalente las condiciones pactadas individualmente.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El convenio colectivo será de aplicación a las actividades realizadas por la empresa Spanair, S. A. vinculadas a los servicios generales de la misma relacionados con el sector aéreo comercial en tierra, siempre y cuando no les sea de aplicación otra normativa convencional o pactada en la propia empresa.

No les será de aplicación el presente convenio a los colectivos laborales integrados por los tripulantes técnicos (pilotos), tripulantes de cabina de pasajeros, técnicos de mantenimiento de aeronaves y personal del servicio de rampa (handling).

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo es de aplicación obligatoria en todos los centros y lugares de trabajo que la empresa tiene establecidos o establezca en el futuro en todo el territorio del estado español.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

Este convenio colectivo entrará en vigor a partir de la fecha que la autoridad laboral notifique a las partes concertantes la resolución de su registro y depósito, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE), y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2008, a excepción de aquellas materias o artículos concretos en que de manera expresa se dispongan vigencias distintas, estando a lo que establece la legislación vigente en cuanto a cláusulas normativas y obligacionales.

Artículo 6. *Denuncia.*

Si con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento el Convenio no es denunciado por las partes firmantes del mismo se entenderá prorrogado de año en año.

La parte que realice la denuncia deberá hacerlo por escrito y notificarlo en tiempo y forma a la otra parte y a la autoridad laboral.

Si no se denunciara el convenio colectivo en el año 2008, el texto normativo del mismo se prorrogará un año más automáticamente, aplicándose en el 2009 los mismos criterios de incremento y revisión salarial pactados en este convenio. Este acuerdo de prórroga deberá celebrarse antes del 1 de octubre de 2008.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio colectivo constituye un todo orgánico y las partes firmantes del mismo quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento global y total del mismo.

Si al proceder a su registro y depósito la autoridad laboral requiriera a las partes firmantes del convenio para la subsanación del mismo, o se dictara una resolución judicial modificando alguno de sus artículos en su actual redacción, los firmantes del convenio deberán reunirse en el más breve plazo posible para considerar la modificación del articulado afectado manteniendo la vigencia del resto o si, por el contrario, la modificación de tal articulado obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

Se designa una comisión paritaria para el seguimiento e interpretación del convenio colectivo compuesta por ocho miembros, cuatro de la parte empresarial y cuatro de la parte sindical firmante del mismo. Los representantes de la parte sindical deberán tener la condición de representante legal de los trabajadores y preferentemente deberán haber participado en la negociación del convenio colectivo.

La comisión paritaria se constituirá dentro de los treinta días siguientes al de la publicación del convenio colectivo en el BOE, y la primera reunión de la misma se celebrará dentro de los tres meses siguientes a su constitución. Las reuniones de carácter ordinario se celebrarán cada tres meses a instancia de parte, sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causa que lo justifique y convocadas por cualquiera de las dos partes, reuniones extraordinarias. Sus decisiones tendrán carácter vinculante. A las reuniones podrán asistir asesores por ambas partes, en número reducido, y que podrán intervenir con voz pero sin voto.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en este convenio.
- Interpretar la totalidad de las estipulaciones del citado convenio.
- Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en este texto.
- Reunirse con motivo de lo pactado en materia de cláusula de revisión salarial en el artículo 77.º de este Convenio
- Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado de este convenio colectivo.
- Antes de ejercer cualquier tipo de medidas de presión o reclamación judicial o administrativa, tanto de ámbito colectivo como individual, en este último caso cuando se trate de interpretación del texto articulado, se deberá plantear las cuestiones de discrepancia ante la comisión paritaria, la que resolverá, o en su defecto, si no resuelve en el plazo de un mes, abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas. En cualquier caso, ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo de un mes se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.
- Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia comisión dentro de su ámbito de funcionamiento.

La comisión dispondrá de la documentación e información necesarias para realizar un seguimiento e interpretación efectiva del convenio colectivo.

Esta comisión será independiente de cualquier otra que se pueda crear en el futuro por aplicación de este convenio colectivo.

La comisión, una vez constituida, elaborará su propio reglamento de procedimientos de organización y actuación.

CAPÍTULO II

Contratación y empleo

Artículo 9. *Contratación.*

De acuerdo con las características de los servicios prestados por la empresa, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, para realizar la jornada de trabajo tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, en cualquiera de las modalidades establecidas tanto legal como convencionalmente que les sean de aplicación a la actividad de que se trata.

Artículo 10. *Contratación fija discontinua y a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo fijo discontinuo se podrá realizar tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, de acuerdo con las necesidades de la actividad de la empresa en cada centro de trabajo. En los supuestos de contratación a tiempo parcial esta deberá realizarse de conformidad a lo que se disponga en la negociación colectiva de ámbito sectorial. Cuando se utilice la modalidad de contrato de trabajo fijo discontinuo se establecerá el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial realizarán la jornada ordinaria pactada de acuerdo a las necesidades de la actividad empresarial. En las contrataciones a tiempo parcial de duración indefinida se podrán realizar horas complementarias que, en ningún caso, podrán exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.

Artículo 11. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores en la empresa se considerará siempre hecho a título de prueba, tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, debiendo figurar por escrito, salvo que en el contrato de trabajo conste lo contrario, de acuerdo con la siguiente escala:

- Trabajadores clasificados en el grupo profesional cuarto y quinto: seis meses.
- Trabajadores clasificados en el grupo profesional tercero: tres meses.
- Resto del personal: dos meses, salvo para los contratos de duración temporal inicial de seis o menos, en cuyo caso el período de prueba será de un mes.
- Trabajadores con contrato formativo: un mes.

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna.

Será facultad de la empresa el exigir la realización de cursos o pruebas de admisión al trabajo, sin perjuicio de que el trabajador tenga que superar el período de prueba previsto a partir del momento que se suscriba el correspondiente contrato de trabajo.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que en dichas funciones se hayan operado modificaciones técnicas que exijan dicho período y hayan transcurrido al menos dos años de la terminación de la última contratación.

Artículo 12. *Dimisión del trabajador.*

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la dimisión voluntaria del trabajador, cualquiera que sea la naturaleza temporal del contrato de trabajo, deberá mediar un preaviso por escrito a la empresa de, al menos, treinta días de antelación cuando se trate de personal clasificado en los grupos profesionales primero y segundo. Para el personal clasificado en los grupos profesionales tercero y cuarto este preaviso será de sesenta días. Y para el personal clasificado en el grupo profesional quinto este preaviso será de noventa días.

En las relaciones contractuales a tiempo determinado o temporal de seis meses o de inferior duración, los períodos de preaviso se reducirán a la mitad del tiempo establecido en el párrafo anterior.

El incumplimiento por parte del trabajador de la citada obligación de preavisar dará derecho a la empresa a una indemnización equivalente al importe del salario total de un día por cada día de retraso en el aviso. La

empresa podrá deducir esta indemnización de la liquidación salarial a practicar, en su caso.

Una vez obre en poder de la empresa el preaviso de cese, podrá ésta acordar que durante el mismo pase el trabajador a disfrutar vacaciones u otros descansos que pudieran estar pendientes de compensación.

Si el trabajador hubiera disfrutado más vacaciones que las que le correspondan por el tiempo trabajado, podrá la empresa resarcirse del exceso a razón del salario correspondiente a los días disfrutados de más, que podrá descontar de la liquidación salarial a practicar en su caso.

Una vez comunicado el preaviso de cese, la empresa podrá acordar la terminación de la relación laboral en cualquier momento, debiendo en este supuesto abonar en concepto de indemnización los salarios correspondientes al período de preaviso pendiente.

Habiendo recibido la empresa el aviso de cese con la citada antelación, vendrá ésta obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos retributivos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de conceptos retributivos se abonará no más tarde de quince días después de terminada la relación laboral.

Artículo 13. *Permanencia en la empresa.*

Cuando el trabajador vaya a recibir una especialización profesional con cargo a la empresa para realizar un trabajo específico, podrá pactarse la permanencia en la misma durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, incluso durante el período de prueba, la empresa tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, calculada a razón de prorratear el coste de la especialización impartida por el tiempo previsto de permanencia, siendo el importe de la misma la parte proporcional que corresponda al tiempo incumplido.

El trabajador tendrá derecho en todo caso a conocer previamente el coste de la especialización citada, así como los representantes legales de los trabajadores si lo solicitan por escrito.

Artículo 14. *Publicación de datos de plantilla.*

Antes del 1 de abril de cada año, y referido a 31 de diciembre del año inmediato anterior, la empresa pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores los datos de plantilla de los trabajadores adscritos al colectivo afectado por el ámbito de aplicación del presente convenio.

Los datos a facilitar serán los siguientes: número de orden; nombre y apellidos; fecha de ingreso; tipo de contrato; centro de trabajo; y área funcional o departamento.

Artículo 15. *Bolsa de empleo.*

Los trabajadores que habiendo prestado sus servicios en la empresa reúnan los requisitos a continuación establecidos, pasarán a formar parte de una bolsa de empleo del correspondiente centro de trabajo, siempre y cuando así lo soliciten por escrito, en los quince días posteriores a la finalización de su contrato, aportando currículum vitae actualizado, si procede, y datos de comunicación y contacto.

Los requisitos establecidos son los siguientes:

- Tiempo mínimo de servicios de seis meses en la empresa.
- Cumplimiento íntegro del tiempo o tiempos de los contratos de trabajo concertados.
- No haber rechazado oferta de prórroga contractual realizada por la empresa.
- Haber obtenido una evaluación en el desempeño profesional positiva.
- No haber rechazado ninguna oferta de trabajo realizada por la empresa.

Cuando las necesidades de la actividad así lo requieran, la empresa ofertará el trabajo a las personas integrantes de la bolsa de empleo, fijando los requisitos y el perfil del puesto de trabajo a ocupar, determinando si se trata de una oferta de empleo temporal o por tiempo indefinido, en cuyo caso la demanda de empleo deberá ajustarse a lo legalmente establecido.

Dicha oferta de empleo se dirigirá por escrito a los trabajadores que, reuniendo los requisitos antes referidos, hayan ocupado el puesto de que se trate por riguroso orden de listado.

La representación legal de los trabajadores tendrá acceso a la referida bolsa de empleo, debiendo observar sigilo profesional sobre la información registrada en la misma.

Artículo 16. *Trabajos de capacidad disminuida.*

La empresa por su propia iniciativa o a petición del trabajador a través del comité de seguridad y salud, y siempre que eso sea posible, procurará acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de

salud, accidente, etcétera, a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe médico de la mutua de accidentes concertada o del servicio médico de la empresa. El trabajador podrá acompañar su petición con un informe médico.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador deberá aportar en todo caso el grado de minusvalía reconocido por la autoridad administrativa competente.

El personal que hubiera sufrido un accidente de trabajo, excluido el derivado por accidente in itinere, o enfermedad profesional, tendrá preferencia absoluta para esta readaptación.

Artículo 17. *Movilidad geográfica temporal.*

Dada la naturaleza de los servicios y actividad que realizan los trabajadores afectados por el presente convenio, dichos trabajadores son contratados específicamente para prestar sus servicios en los centros o lugares que requieran las necesidades de la empresa.

La movilidad geográfica temporal consiste en el desplazamiento de un trabajador o grupo de ellos, por tiempo no superior a noventa días, para prestar sus servicios fuera de su residencia habitual, ordenado por la empresa por razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a actividades de la empresa.

La movilidad geográfica forzosa que exceda de los tiempos previstos para el desplazamiento tendrá la consideración de traslado, rigiéndose por las prescripciones del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Movilidad geográfica convencional.*

La movilidad geográfica convencional es aquella que se produce de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Siendo la movilidad geográfica convencional un acuerdo entre el trabajador y la empresa, las condiciones por las que se rija serán las pactadas entre las partes.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 19. *Sistema de clasificación profesional.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifican por grupos profesionales. Los grupos profesionales están determinados de acuerdo con el contenido de la prestación laboral objeto del contrato y los criterios de clasificación establecidos en el artículo siguiente.

Dentro de cada grupo profesional existirán los distintos niveles retributivos de encuadre de cada trabajador de acuerdo con las condiciones de su contrato, funciones que realiza, así como la evaluación de su desempeño.

Artículo 20. *Criterios de clasificación.*

En la clasificación de los trabajadores al grupo profesional se han de ponderar los siguientes criterios:

- Autonomía: Entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones realizadas.
- Formación: Concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de experiencia.
- Iniciativa: Referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- Mando: Configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- Responsabilidad: Apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Complejidad: Entendida como la suma de los criterios anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 21. *Grupos profesionales.*

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales que se enumeran si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

Así mismo, los cometidos funcionales son meramente enunciativos, pues todo trabajador viene obligado a ejecutar cuantos trabajos le sean ordenados por la empresa, dentro de los cometidos propios de su grupo profesional y en departamento adscrito.

Los grupos profesionales se configuran según los criterios siguientes según el contenido general de la prestación:

Grupo primero.—Realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, siguiendo un método de trabajo preciso, con dependencia de otros, que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención y con una formación básica y la necesaria para la adaptación al trabajo encomendado.

Grupo segundo.—Ejecutan trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión.

Grupo tercero.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Grupo cuarto.—Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye los trabajos que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, así como aquellos que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Grupo quinto.—Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad, que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directivos de la empresa.

Artículo 22. *Grupo de trabajo sobre clasificación profesional y progresión automática de niveles.*

El Grupo de trabajo constituido en virtud del Principio de acuerdo alcanzado el día 29 de junio de 2006, entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, con participación de asesores y técnicos, con el objeto de estudiar y evaluar el adecuado encuadre en materia de clasificación profesional de los trabajadores y progresión de niveles, que tendrá capacidad de fijar los criterios correspondientes a esta materia convencional que deberá ser acordada y suscrita por la comisión negociadora del presente convenio colectivo. Este grupo de trabajo deberá tener ultimados sus trabajos, como máximo, el día 31 de octubre de 2006.

Entre las funciones asignadas a este Grupo de trabajo estarán las de proponer a la comisión negociadora del convenio colectivo la modificación específica del capítulo III, artículos 11.º, 12.º y 77.º, así como los anexos I, II y III.

El acuerdo alcanzado en esta materia se incorporará al presente texto convencional, como parte integrante del mismo, debiendo registrarse para su depósito ante la autoridad laboral, publicándose además en el BOE.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 23. *Jornada de trabajo.*

Dada la peculiaridad de las funciones de la empresa a que afecta este convenio, que exige una permanente actividad de servicio público, la misma tendrá plena facultad para establecer los turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales y convencionales de aplicación. En especial, se cumplirá con aquellas normas emanadas de las autoridades aeronáuticas en esta materia, si este fuera el caso.

Artículo 24. *Jornada ordinaria de trabajo.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima anual de mil ochocientas (1.800) horas.

Mediante acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, habrá un descanso durante la misma de quince minutos de duración a disfrutar en el momento que no perturbe la marcha del trabajo.

Artículo 25. *Descanso entre jornadas y semanal.*

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

De conformidad a la legislación vigente, al personal aeronáutico de tierra se le respetará un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general en períodos de hasta cuatro semanas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días. Estos descansos semanales se podrán computar en períodos de hasta dos semanas, y el disfrute será en días consecutivos (2 y 2 días; 1 y 3 días; o 4 días).

Artículo 26. *Trabajo a turnos.*

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las áreas o departamentos con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos.

Cuando al cambiar el trabajador de turno no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el artículo anterior, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas en los siete días inmediatamente siguientes. Dicho descanso entre jornadas se considerará excepcional, y por causa justificada.

Artículo 27. *Trabajo nocturno.*

Siendo trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se retribuirá a todos los colectivos, como trabajo nocturno, el realizado entre las nueve de la noche y las siete de la mañana.

A efectos retributivos el plus de nocturnidad tendrá el valor que se establece en el anexo II del presente convenio, que se abonará en función del número de horas efectivamente trabajadas en el período horario comprendido entre las nueve de la noche y las siete de la mañana.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas mediante descanso equivalente dentro de los dos meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias que se abonen económicamente lo serán con un 50 por 100 de incremento sobre la hora ordinaria de acuerdo con la cuantía que viene reflejada en el anexo II del presente convenio.

El abono de las horas extraordinarias se producirá no más tarde de la nómina del mes siguiente al de su realización.

Se dará información mensual de las horas extraordinarias realizadas a la representación legal de los trabajadores, así como y cuando se ha producido su compensación, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 35, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Fiestas laborales.*

Las fiestas laborales señaladas oficialmente, cuando se trabajen por razón de la actividad o servicio que se esté desarrollando, se compensarán con descanso equivalente en otra fecha, salvo pacto en contrario.

Tal descanso, en su caso, tendrá lugar mensualmente o en otros períodos de forma acumulada, o junto a las vacaciones anuales, determinándose lo que proceda de común acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de desacuerdo se acumulará a las vacaciones.

Cuando se acuerde la compensación económica del trabajo en festivo, el trabajador devengará y percibirá el plus por compensación de trabajo correspondiente, que pasará a denominarse «plus compensación horas festivas» y que figura cuantificado en el anexo II del convenio, que se calculará multiplicado por el número de horas trabajadas en el día festivo. En este supuesto, y con la percepción de este plus, el trabajador no tendrá derecho a la compensación por otro día de descanso.

Para aquellos trabajadores que por razón de la actividad que realizan se han de programar normalmente sus servicios a lo largo de todo el año, debiendo por lo tanto trabajar en festivos, percibirán el plus por compensación de trabajo en dichas fechas, salvo que manifiesten su opción de que se les compense con tiempo de descanso equivalente, lo que deberán hacer por escrito a la empresa antes del 31 de diciembre del año anterior al ejercicio anual de que se trate.

CAPÍTULO V

Vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Artículo 30. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales, que se corresponderá con 22 días laborables o la parte proporcional si el tiempo de prestación de servicios es inferior al año.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y su Jefe de departamento, con el visto bueno, en todo caso, del director, conforme a la planificación de vacaciones del departamento al que esté adscrito.

El calendario de vacaciones se fijará en cada departamento siguiendo los criterios siguientes:

a) Si el disfrute se ha acordado en días naturales se podrá optar por:

1. Un período de treinta días naturales continuados.
2. En dos períodos de catorce días naturales continuados, más dos días naturales adicionales.
3. En tres períodos, uno de catorce días, dos períodos de siete días cada uno, y dos días naturales adicionales.

b) Si el disfrute se ha acordado en días laborables habrá que tener en cuenta que:

1. Se computarán por días laborables hasta un total de veintidós días por año completo.
2. El disfrute podrá ser de una sola vez o en las fracciones que se acuerden entre las partes.
3. El disfrute de vacaciones en días aislados que caigan entre festivos (puentes) queda limitado a uno por trabajador y año. La ampliación de un número superior de días entre festivos requerirá en todo caso el mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Su disfrute no podrá paralizar en ningún caso la actividad normal del trabajo.

El trabajador, al cumplimentar la parte de vacaciones, indicará si el disfrute de vacaciones es en días naturales o en días laborables, no cabiendo opciones mixtas.

Las vacaciones se deben disfrutar dentro del período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año. Si durante el año natural los trabajadores no disfrutaran las vacaciones perderán su derecho al disfrute de las mismas y tal pérdida no comportará indemnización alguna. Excepcionalmente, por causa o razones organizativas o productivas, y siempre que medie el oportuno acuerdo entre la empresa y el trabajador, el período hábil de disfrute vacacional se podrá ampliar hasta el día 31 de enero siguiente.

El trabajador con el período de disfrute de vacaciones programado que cause baja médica por incapacidad temporal, podrá optar entre iniciar tales vacaciones o suspender el inicio de su disfrute. En este segundo supuesto, el trabajador lo comunicará a la empresa de forma fehaciente e inmediata, procediéndose entonces a la asignación de un nuevo período vacacional cuando las necesidades del servicio lo permitan, y se esté dentro del año natural.

En los casos en los que el trabajador, durante el disfrute de sus vacaciones, sufriera internamiento hospitalario imposible de haber sido previsto con antelación a la fijación de tales vacaciones, por enfermedad o accidente graves, lo notificará de forma fehaciente a la empresa en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas, no computándose como vacaciones disfrutadas el tiempo destinado a dicho internamiento hospitalario. Los referidos días de internamiento no computados se programará su disfrute dicho cuando las necesidades organizativas o productivas así lo permitan, dentro del año natural de que se trate. El trabajador deberá acreditar y justificar las circunstancias anteriores, pudiendo la empresa a través de los servicios médicos que considere oportunos comprobar la veracidad de tales circunstancias.

El trabajador que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le correspondiera deberá resarcir a la

empresa el exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

En cada centro de trabajo se podrá acordar un sistema de puntos para la asignación de vacaciones para aquellos supuestos donde haya des- acuerdo en la elección del período de vacaciones, teniendo en cuenta en todo caso la operativa del centro de que se trate. En estos supuestos, la representación de la empresa en el centro de trabajo y la representación legal de los trabajadores dispondrán de un plazo de tres meses para acordar el sistema de puntos, acuerdo que se notificará a la comisión paritaria del convenio para su homologación, incorporación al texto convencional y publicación en el BOE.

La planificación y el calendario de vacaciones se pondrán en conocimiento de la representación legal de los trabajadores. La planificación se comunicará a dicha representación no más tarde de la primera semana del mes de diciembre.

A partir del año 2008, las vacaciones anuales retribuidas se aumentarán en un día más para todos aquellos trabajadores que el día 1 de enero de dicho año tengan al menos tres años de antigüedad en la empresa.

Artículo 31. Procedimiento para elección del período de vacaciones.

En cada centro de trabajo se podrá acordar un sistema de puntos para la asignación de vacaciones para aquellos supuestos donde haya des- acuerdo en la elección del período de vacaciones, teniendo en cuenta en todo caso la operativa del centro de que se trate. En estos supuestos, la representación de la empresa en el centro de trabajo y la representación legal de los trabajadores dispondrán de un plazo de tres meses para acordar el sistema de puntos, acuerdo que se notificará a la comisión paritaria del convenio para su homologación, incorporación al texto convencional y publicación en el Boletín Oficial del Estado.

En caso de desacuerdo, el procedimiento orientativo para la elección del período de vacaciones sería el que se expresa a continuación.

El orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijaría por el sistema de puntos.

A tal fin, se asignará a cada día de vacaciones efectivamente disfrutado, el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

Enero:	del 1 al 15 y del 16 al 31	8 puntos 0 puntos
Febrero:	todo el mes	0 puntos
Marzo:	todo el mes	2 puntos
Abril:	todo el mes	2 puntos
Mayo:	todo el mes	5 puntos
Junio:	del 1 al 15 y del 16 al 30	8 puntos 10 puntos
Julio:	todo el mes	12 puntos
Agosto:	todo el mes	14 puntos
Septiembre:	del 1 al 15 y del 16 al 30	10 puntos 8 puntos
Octubre:	todo el mes	5 puntos
Noviembre:	todo el mes	0 puntos
Diciembre:	del 1 al 15 y del 16 al 31	3 puntos 8 puntos

Además, los días de la semana santa, desde el jueves santo hasta el lunes de Pascua, en las bases en las que éste sea festivo, así como los puentes (entre festivos), se puntuarán con 8 puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá acumulado un número de puntos determinados. El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al número de puntos acumulados.

En los casos de igualdad de puntuación, se tomará en cuenta a los efectos de preferencia en la elección de turno de vacaciones la fecha de alta en la empresa, de tal modo que elegirá primero el trabajador con una fecha de alta con mayor antigüedad en la empresa.

Aquellos trabajadores que no hayan acumulado puntos en el ciclo vacacional anterior por no haberlo trabajado completamente, tendrán la misma puntuación que el trabajador con la máxima puntuación en su departamento.

Salvo para aquellos trabajadores que opten por la fijación de los días de vacaciones de común acuerdo con sus superiores, y se opte por la distribución de las mismas por el procedimiento de puntos regulado en este artículo, la misma se ajustará al calendario siguiente:

- a. Día 1 de octubre: la empresa publicará las tablas de puntuación y los cupos y períodos de elección.
- b. Del día 15 de octubre al 14 de noviembre: plazo para la elección de vacaciones por parte de los trabajadores.
- c. Antes del día 10 de diciembre: la empresa publicará la lista de los períodos de vacaciones.

Artículo 32. *Permisos retribuidos.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dos días por nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

b) Un día por traslado de domicilio habitual.

c) Un día por matrimonio de hijos, padres y hermanos.

d) Quince días naturales en caso de matrimonio.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

f) Por el tiempo indispensable para acudir a exámenes o pruebas de aptitud de carácter oficial.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

2. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo y, de común acuerdo entre la empresa y la trabajadora, podrá concertarse la acumulación de la lactancia para disfrutarla en quince días naturales, de forma continuada tras el alta del descanso por maternidad.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se estará a lo dispuesto en esta materia en el párrafo in fine del apartado 4, del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

4. A partir de 2007, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, dispondrán de un permiso retribuido destinado a asuntos propios, que podrán disfrutar con un preaviso de, al menos, 15 días, y que la empresa concederá en la fecha solicitada salvo que haya un número de trabajadores que coincidan en la mismas fechas y que por ello se pueda ver alterada la buena marcha del trabajo. En este caso, el trabajador elegirá otras fechas de común acuerdo con la empresa.

Este permiso será de un día en 2007 y de dos días en 2008.

Este permiso se podrá disfrutar de forma fraccionada por tiempo inferior a un día o jornada de trabajo, es decir en horas sueltas, hasta agotar 8 horas en 2007 y hasta dieciséis en 2008, cuando el motivo sea realizar visitas médicas a facultativos especialistas, siempre y cuando no haya sido posible adecuar el horario de trabajo a la visita médica programada.

5. Los permisos recogidos en el presente artículo a los matrimonios se extenderán en las mismas condiciones a las parejas de hecho constituidas de conformidad a las normas que sean de aplicación en cada comunidad autónoma o la que se establezca legalmente.

Artículo 33. *Licencias sin sueldo.*

Los trabajadores que no tengan descanso alguno pendiente por vacaciones o de otra naturaleza, podrán solicitar una licencia no retribuida para asuntos particulares por un plazo que no exceda de quince días, como máximo una vez al año y siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo.

Estas licencias deberán solicitarse por escrito con una antelación no inferior a dos meses y la empresa las irá resolviendo por riguroso orden de petición. La denegación en su caso deberá ser por escrito y fundada, en un plazo no superior a treinta días naturales.

La situación de licencia no retribuida se asimilará laboralmente a la de excedencia voluntaria, estando el trabajador exonerado mientras dure la misma de realizar trabajo alguno, así como la empresa de remunerar el trabajo.

Artículo 34. *Reducción de jornada.*

1. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de seis años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá

derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la jornada ordinaria. El mínimo de reducción comprenderá al menos seis horas de trabajo diarias de promedio.

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

3. La reducción de jornada contemplada en los dos apartados anteriores constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la actividad.

4. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario, o de la adaptación del horario, en los términos que se acuerden entre la empresa y la trabajadora afectada.

Artículo 35. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito, disponiendo la empresa para resolver la petición un plazo máximo de treinta días a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. La fecha de inicio de la excedencia no podrá ser nunca antes de que se produzca la resolución empresarial.

El trabajador en excedencia voluntaria no podrá prestar servicios en otra empresa dedicada al transporte aéreo, salvo autorización expresa de la empresa que haya concedido la excedencia. Si no existiera tal autorización y el trabajador incumpliera la prohibición de concurrencia, la situación de excedencia quedará automáticamente sin efecto alguno produciéndose el cese definitivo del excedente y sin derecho a indemnización alguna.

El excedente voluntario deberá solicitar el reingreso por escrito a la empresa con al menos un mes de antelación al plazo de finalización de la excedencia, y tendrá derecho preferente de reingreso cuando se produzca una vacante de igual o similar categoría a la suya en su grupo profesional y en el mismo departamento o área operativa, siempre y cuando el trabajador reúna las condiciones requeridas por la empresa y con las condiciones laborales de ese puesto de trabajo. Sin embargo, si existe vacante de su puesto de trabajo deberá ingresar en el mismo.

No cabrá prórroga de la situación de excedencia, salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajador, ni reingresos anticipados al término de la misma, salvo que así se pacte entre las partes.

Artículo 36. *Excedencia forzosa.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la actividad.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente

la condición de familia numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de una categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Artículo 37. *Fomento y desarrollo de la formación.*

La empresa fomentará el desarrollo y la formación de su personal. A tal efecto, elaborará planes de formación que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos.

La representación legal de los trabajadores en cada centro de trabajo tendrá una participación en los planes de formación en los términos legalmente establecidos y, específicamente, podrá elaborar informes previos para la detección de necesidades, del diseño y la planificación de las acciones de formación, del seguimiento y de la evaluación.

La formación en la empresa podrá ser impartida directamente o externamente a través de entidades u organizaciones públicas o privadas.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellos cursos formativos promovidos e impartidos por la empresa cuando se trate de obtener determinada especialización o una más amplia formación profesional.

Los cursos de obligada asistencia se realizarán siempre que sea posible dentro del horario de trabajo y en todo caso con cargo a la jornada laboral, percibiendo el trabajador en ambos supuestos las retribuciones ordinarias correspondientes.

Para los trabajadores que asistan a cursos fuera de su base, la empresa proporcionará plaza de avión confirmada, alojamiento, dietas y medio de transporte al centro de formación.

La realización de cursos de formación dentro de la empresa se llevará a cabo de forma tal que todos los trabajadores tengan acceso a ellos, de manera equitativa y rotativa.

Artículo 38. *Promoción y formación profesional en el trabajo.*

El trabajador tendrá derecho a:

a) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el área operativa donde presta sus servicios, cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial, salvaguardado en todo caso que no se distorsione la organización del trabajo en el equipo al que esté adscrito.

b) A la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 39. *Formación continua.*

Será de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional Continua, el régimen de funcionamiento, su financiación y su estructura organizativa y de participación, así como la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de Formación Continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, así los acuerdos sectoriales que se realicen en el seno de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 40. *Principios generales.*

Con objeto de promover la cultura preventiva en la empresa y garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, las partes asumen los principios rectores que deben orientar una correcta y eficaz política preventiva enumerados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como cuantas disposiciones legales relativas a esta materia se promulguen.

Las partes, además, se comprometen a mejorar la acción preventiva en la empresa haciendo suyos los siguientes principios:

1. Eliminación de los riesgos laborales y de no ser posible a reducirlos hasta niveles tolerables.

2. El ámbito de aplicación de la política y acción preventiva es para todos los trabajadores en todos los centros de trabajo de la empresa, independientemente de su modalidad de contrato.

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

4. La preocupación por la prevención es compartida por los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 41. *Normativa de aplicación.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores de la empresa, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del referido marco normativo, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a ésta.

El procedimiento de evaluación de riesgos respetará las transposiciones al ordenamiento jurídico español de cuantas Directivas Comunitarias sean de aplicación en esta materia.

En las evaluaciones de riesgos y estudios que se realicen, se estará a lo a lo previsto reglamentariamente.

Artículo 42. *Plan de prevención.*

El Plan de prevención se basará en los siguientes objetivos:

a) Establecimiento de una política preventiva eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en la empresa.

b) Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la empresa, tanto mandos como trabajadores.

c) Evitar los riesgos, minimizar y proceder a la evaluación de los que aún persistan.

d) La participación de los representantes legales de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos legalmente establecidos.

El plan de prevención se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto legalmente.

Artículo 43. *Delegados de prevención.*

La participación de los representantes legales de los trabajadores se realizará de acuerdo con lo previsto legalmente.

Los delegados de prevención serán elegidos por el comité de empresa entre sus miembros, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa proporcionará a los delegados de prevención la formación necesaria en materia preventiva para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 44. *Servicio de prevención.*

El servicio de prevención deberá contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas a desarrollar por la empresa y se registrará por lo establecido al efecto en la legislación vigente.

El servicio de prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en lo referente a:

a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En todos los centros de trabajo se establecerán los medios propios o concertados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

Artículo 45. *Evaluación de riesgos.*

La evaluación de riesgos la llevará a cabo el servicio de prevención de acuerdo con lo previsto legalmente. La participación de los representantes legales de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa llevará a cabo una revisión de evaluación de riesgos, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los servicios de prevención.

Artículo 46. Comités de seguridad y salud.

Se estará a lo previsto en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 47. Información, consulta y participación.

La empresa informará a los trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la referida ley.

Cuando la información esté sujeta a las limitaciones indicadas sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto a la confidencialidad.

Artículo 48. Riesgo grave e inminente.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 49. Vestuario.

Los delegados de prevención tendrán derecho a revisar que las prendas de uniformidad sean las adecuadas a las exigencias de seguridad e higiene, de acuerdo con el puesto de trabajo y localización geográfica.

Artículo 50. Protección por maternidad.

En este apartado se estará a lo dispuesto legalmente en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 51. Formación.

La empresa garantizará formación en materia preventiva a todos los trabajadores.

El servicio de prevención elaborará el plan de formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La formación en materia de prevención se dará siempre que ello sea posible dentro de la jornada laboral y no supondrá costo alguno para los trabajadores. Excepcionalmente se podrá impartir en otras horas diferentes de la jornada laboral, en cuyo caso, y antes de recibir la formación, se programará la compensación de esas horas en el trimestre siguiente, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado. En todo caso, la formación estará a lo previsto en lo establecido en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 52. Equipos de protección individual.

Se estará a lo establecido en el artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

Artículo 53. Planes de emergencia.

Se estará a lo establecido en el artículo 20 Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

Artículo 54. Coordinación de empresas.

Se estará a lo previsto en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa establecerá sistemas de cooperación y coordinación de actividades preventivas en estos casos.

Artículo 55. Trabajadores sujetos a turnos.

Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos, dispondrán de un nivel de protección en materia de prevención de riesgos laborales adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes al resto de los trabajadores de la empresa.

Artículo 56. Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

La empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud de acuerdo con los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su con-

sentimiento, con la salvedad de la excepción prevista en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

La empresa garantizará una correcta vigilancia de la salud a todos los trabajadores, acorde con las funciones que realizan, diferenciando las pruebas a realizar, de acuerdo con los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

CAPÍTULO VIII**Participación de la representación legal de los trabajadores en la empresa****Artículo 57. Comité de empresa.**

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

Artículo 58. Competencias.

1. El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

b) Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a), del apartado 3, del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

c) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.

d) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

1. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

2. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de instalaciones.

3. Planes de formación profesional de la empresa.

4. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

5. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación de status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

g) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

h) Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

i) Ejercer una labor:

1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la misma y los organismos y tribunales competentes.

2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

j) Participar en los términos pactados, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familias.

k) Colaborar con la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

l) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señaladas en este número en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir la representación legal de los trabajadores a tenor de las competencias reconocidas en los apartados anteriores, deben elaborarse en el plazo de quince días.

3. Todas aquellas competencias que vengan reconocidas en la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 59. *Sigilo profesional.*

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a sus competencias, aún después de dejar de ostentar dicha representación, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a dicha representación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

En todo caso, se estará a lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 60. *Garantías.*

Los representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado el resto de representantes.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) Expresar colegiadamente sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité, conforme a lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

e) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

f) Todas aquellas garantías que establece la legislación vigente en esta materia.

Artículo 61. *Secciones sindicales.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Asimismo, en virtud de la misma norma y conforme a lo establecido en ella, podrán elegir por y entre los afiliados a su sindicato delegados sindicales.

La elección de los delegados sindicales será comunicada por escrito por parte del Sindicato a la dirección de recursos humanos de forma fehaciente.

Las secciones sindicales que regula el artículo 8.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán los derechos que en este mismo artículo se establecen.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección del comité de empresa se determinará según la escala que establece el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Aquellas secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

Artículo 62. *Garantías de los delegados sindicales.*

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los referidos miembros, así como los siguientes derechos:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad y salud laboral con voz, pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

4.º Todas aquellas garantías que estén previstas por la Legislación Vigente en esta materia.

Artículo 63. *Descuento de la cuota sindical.*

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre de éste por escrito, expresando el trabajador, con claridad, la orden de descuento en su nómina de dicha afiliación.

La empresa efectuará la antedicha detracción de forma indefinida, hasta tanto el trabajador indique lo contrario.

La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiere.

Artículo 64. *Crédito horario.*

Siempre que ello sea posible y para poder organizar el trabajo en el departamento que corresponda, los representantes legales de los Trabajadores y los delegados sindicales comunicarán a la dirección de recursos humanos, así como a sus jefes directos, la utilización del crédito horario sindical con una antelación mínima de 48 horas. En aquellos casos en los que los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales le sean posibles, lo comunicarán con una mayor antelación.

Para la acumulación de horas sindicales se estará a lo previsto en los términos permitidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 65. *Reuniones con la empresa.*

Se celebrará una reunión, al menos una vez antes del comienzo de cada temporada, entre la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo y la dirección de la compañía, sin que el tiempo dedicado a estas reuniones se compute dentro del crédito horario de los representantes legales de los trabajadores y de los delegados sindicales.

En caso de imposibilidad de una de las partes, ésta lo comunicará a la otra, estableciéndose una nueva fecha de mutuo acuerdo, lo más cercana posible a la fecha que, en principio se hubiera previsto.

CAPÍTULO IX

Deberes laborales y régimen disciplinario

Artículo 66. *Deberes laborales.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, conforme a las reglas de la buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- No concurrir con la actividad de la empresa.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 67. *Potestad disciplinaria.*

La facultad disciplinaria de la empresa se ejercerá en la forma que establecen las presentes normas. El ejercicio de esta facultad comprende 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 68. *Competencia sancionadora.*

La empresa puede sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores, pudiendo alcanzar su poder disciplinario a todas aquellas personas que están vinculadas con la misma a través de una relación laboral por cuenta ajena y que sean consideradas trabajadores en el ámbito de los

servicios generales, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 69. *Requisitos formales.*

Toda sanción que acuerde la empresa, dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

En el plazo de los siete días naturales siguientes a la notificación de la sanción, en los casos de sanciones calificadas como graves o muy graves, el trabajador podrá hacer las alegaciones que considere oportunas. Si en base a las mismas la empresa considera retirar la sanción, se notificará formalmente al trabajador.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

En cualquier caso se respetarán los plazos de prescripción de las faltas que establece el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 70. *Suspensión cautelar.*

La empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento de un verdadero alcance y conocimiento de los hechos, podrá establecer cautelarmente la suspensión de forma ininterrumpida de empleo del trabajador afectado, por un plazo máximo de un mes, estando éste, a disposición de la empresa durante el tiempo de la suspensión. Dicha suspensión cautelar, interrumpirá el plazo de prescripción de las faltas.

Artículo 71. *Caducidad de los antecedentes.*

Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados de forma automática a efectos de reincidencia por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) faltas leves 6 meses.
- b) faltas graves 1 año.
- c) faltas muy graves 2 años.

Artículo 72. *Faltas.*

a) Son faltas leves:

1. No cursar en el plazo legalmente establecido la baja correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo por incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo por sí o a través de otra persona, sin perjuicio de la comunicación en todo caso a la empresa, y en el menor breve plazo posible, de la situación de incapacidad temporal.

2. Faltar un día al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

3. Tres faltas de puntualidad injustificada durante el mes y siempre que sumen en total más de quince minutos y menos de treinta, siempre que no se cause perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de grave o muy grave, según los casos.

4. Abandono del trabajo sin causa justificada y aviso, aunque sea por breve tiempo.

5. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.

6. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique o su uso indebido.

7. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que esto no entrañe un peligro para sí o terceras personas.

8. En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o disciplina.

b) Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a personas que ocupen cargos de dirección o jefatura y a otros trabajadores de la empresa.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio que sumen treinta o más minutos en un mes.

3. La falta de dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La divulgación de información de la empresa de reserva obligada, sin que se produzca perjuicio a la empresa.

6. Realizar trabajos durante la jornada ajenos a la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros.

7. Utilizar para uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.

8. El no cumplir con las medidas de seguridad adoptadas por la empresa siempre que no se deriven perjuicios.

9. La reincidencia en las faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de 6 meses a contar desde la comisión de la primera.

10. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.

11. Abandono del trabajo sin justa causa, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.

12. La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.

13. El quebranto de los intereses de la empresa, sin ánimo de realizarlo, pero por negligencia inexcusable.

14. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.

15. La falta considerable de respeto a otros trabajadores y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección.

16. Pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

17. La falta de atención y cortesía con el público en acto de servicio.

18. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él. Esta sanción será extensiva al suplantado. Así como cambiar un turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la empresa. Cuando se produzca este comportamiento por primera vez.

19. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.

20. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

21. El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando de ellas se deriven daños para las personas o bienes de la empresa.

22. La reiteración en el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales o aquellos incumplimientos que entrañen riesgo para la salud o integridad física del propio trabajador o de terceras personas.

23. En general, todos los actos graves de imprudencia o indisciplina.

24. Fumar en el centro de trabajo y en los demás lugares prohibidos por la empresa en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, y demás normativa de desarrollo, siempre y cuando de tal incumplimiento no se deriven sanciones administrativas para la empresa.

c) Son faltas muy graves:

1. La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el tiempo de servicio, tres o más veces en el puesto de trabajo en un período de dos meses.

2. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

3. La falta de tres o más días al trabajo en un mismo mes sin causa que lo justifique.

4. Los malos tratos de obra o palabra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura o a sus familiares.

5. Violar secretos de la empresa.

6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo.

7. Originar riñas y pendencias con otros trabajadores de forma continuada.

8. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección.

9. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.

10. La reincidencia en las faltas graves dentro del período de un año, aunque sean de distinta naturaleza.

11. Abuso de autoridad.

12. La imprudencia de actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores.

13. La falta reiterada considerable de respeto al personal de jefatura o dirección, así como a los demás trabajadores.

14. Los trabajos para otra actividad similar sin autorización expresa de la empresa.

15. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él. Esta sanción será extensiva al suplantado. Así como cambiar un turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la empresa. Cuando se produzca y constate que este comportamiento se ha producido por segunda vez o sucesivas.

16. Realizar trabajos sin autorización para otra empresa dedicada a la misma actividad para la que está trabajando.

17. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador de baja por enfermedad o accidente. También se incluirá en este apartado toda conducta fraudulenta conducente a prolongar la situación de baja.

18. El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ellas se deriven daños graves para las personas o bienes de la empresa.

19. El uso inadecuado de billetes por el titular o beneficiarios cediéndolos a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de billetes con descuento o sus tarjetas de embarque correspondientes a favor de otras personas.

20. Aquellos incumplimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales que entrañen riesgo grave para la vida o integridad física del propio trabajador o de terceras personas.

21. Fumar en el centro de trabajo y en los demás lugares prohibidos por la empresa en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, y demás normativa de desarrollo, siempre que se no deriven sanciones administrativas para la empresa y, en todo caso, cuando haya habido reiteración en tal conducta por parte del trabajador.

Artículo 73. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- Por faltas leves, amonestación escrita y hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación temporal por plazo no superior a un año para pasar a categoría superior.
- Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación de hasta dos años para pasar a categoría superior; despido disciplinario.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo deberán cumplirse en el plazo máximo de seis meses a contar desde la conclusión del procedimiento sancionador y notificación escrita al trabajador.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los otros órdenes de la jurisdicción, si la falta cometida puede ser punible administrativa, civil o penalmente.

Las sanciones de inhabilitación para pasar a categoría superior a la que se refieren las letras b) y c) del presente artículo no entrarán en vigor hasta tanto en cuanto no concluyan los trabajos sobre clasificación profesional y progresión previstos en el artículo 21.º de este convenio colectivo, y en los términos y criterios que se pacten por la comisión negociadora del convenio.

Artículo 74. Excepción al régimen sancionador.

En aquellos supuestos que se pretenda sancionar al trabajador por el consumo de alcohol o de drogas, no se impondrá al trabajador las sanciones previstas en el régimen disciplinario, siempre y cuando dicho trabajador manifieste y acredite su condición de alcohólico o drogodependiente y le sea concedida baja médica laboral por el servicio público de salud para realizar el correspondiente tratamiento de desintoxicación bajo supervisión médica, o bien solicite una excedencia voluntaria por el plazo de un año a los mismos efectos y con los mismos fines. En todo caso el trabajador deberá acreditar la realización efectiva del tratamiento de desintoxicación.

Este beneficio se aplicará de manera excepcional por una sola vez.

CAPÍTULO X

Retribuciones

Artículo 75. Percepción del salario.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

El personal que preste sus servicios en la empresa percibirá sus haberes mediante sueldos mensuales, a mes vencido y por la jornada realizada.

El abono de la nómina podrá realizarse hasta el último día del mes del devengo de los mismos, y el de los complementos variables se abonará al mes siguiente al de su devengo. Si las mencionadas fechas coinciden con festivo o domingo se computará el día hábil siguiente.

Las retribuciones a percibir serán las detalladas para cada nivel retributivo dentro de su grupo profesional tal como viene determinado en la tabla salarial que figura en el anexo II.

Se podrán solicitar anticipos mensuales hasta el día 20 de cada mes o siguiente día hábil de coincidir en sábado, domingo o festivo y, por el importe máximo del salario mensual ordinario devengado a la fecha de petición del anticipo.

Artículo 76. Estructura salarial.

Las percepciones económicas se establecen conforme a los siguientes conceptos retributivos, tanto salariales como extrasalariales:

a) Conceptos salariales fijos y variables:

Salario base.

Prima de productividad.

Plus de asistencia.

Plus de turnos.

Plus de dedicación exclusiva.

Plus consolidado (de creación a partir del día 1 de enero de 2007, y que integrará los conceptos siguientes: plus de asistencia; plus de turnos de aquellos trabajadores que no realicen turnos; y plus de dedicación exclusiva).

Prima de experiencia (Complemento exclusivo para el personal que realiza su trabajo en los servicios complementarios de mantenimiento que esté encuadrado a partir del nivel retributivo 08 A en adelante).

Plus de progresión.

Gratificaciones extraordinarias.

Plus hora nocturna.

Plus de solape (sólo personal de almacén de mantenimiento aeronáutico. A partir de 1 de enero de 2007, este plus lo devengará y percibirá todo aquel trabajador que preste su jornada laboral en régimen de turnos).

Plus de manutención (sólo personal de oficinas con jornada partida).

Plus de compensación de trabajo en horas festivas.

Hora extraordinaria.

b) Conceptos extrasalariales:

Plus de transporte.

Dietas.

Artículo 77. Conceptos retributivos.

La definición de los conceptos retributivos de la estructura salarial es la siguiente:

1) Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija por unidad de tiempo. Se percibirá en doce mensualidades para cada nivel retributivo dentro de su grupo profesional tal como viene determinado en la tabla salarial que figura en el anexo II.

2) Prima de productividad: Es aquella parte de la retribución que se fija por unidad de tiempo. Se percibirá en doce mensualidades para cada nivel retributivo dentro de su grupo profesional tal como viene determinado en la tabla salarial que figura en el anexo II.

3) Plus de asistencia: Es el complemento salarial que retribuye de forma genérica y fija el trabajo realizada por unidad de tiempo y de acuerdo a la presencia y asistencia al centro de trabajo. Este plus se unificará con efectos 1 de enero de 2007 en el «Plus consolidado» creado por el presente texto convencional.

4) Plus de turnos: Este complemento lo perciben aquellos trabajadores contratados para prestar sus servicios laborales en régimen de trabajo a turnos. Aquellos trabajadores que lo vengán percibiendo y no realicen turnos, dejarán de percibir este complemento que se integrará a partir de 1 de enero de 2007 en el creado «Plus consolidado».

5) Plus de dedicación exclusiva: Este complemento retribuye la dedicación exclusiva del trabajador a la empresa durante el tiempo de jornada de trabajo contratado. Este plus se unificará con efectos 1 de enero de 2007 en el «Plus consolidado» creado por el presente texto convencional.

6) Plus consolidado: De creación a partir del día 1 de enero de 2007, y que integrará los conceptos siguientes: plus de asistencia; plus de turnos de aquellos trabajadores que no realicen turnos; y plus de dedicación exclusiva, conceptos que quedarán sustituidos y suprimidos.

7) Prima de experiencia: Este complemento está configurado como una remuneración exclusiva para el personal que realiza su trabajo en los servicios complementarios de mantenimiento que esté encuadrado a partir del nivel retributivo 08 A en delante de la tabla específica del colectivo laboral de que se trata.

8) Plus de progresión: Hasta tanto en cuanto no sea de aplicación lo previsto en el artículo 22.º de este convenio colectivo, regirá en esta materia la regulación convencional que dio origen a su aplicación.

El plus de progresión del grupo profesional en el que el trabajador esté encuadrado se extinguirá cuando el mismo sea promocionado a un grupo profesional superior.

No obstante en este supuesto el trabajador que cambie de grupo profesional y viniera percibiendo el plus de progresión del grupo anterior, pasará a percibir el plus de progresión inferior del nuevo grupo profesio-

nal e iniciando el devengo del plus correspondiente en el nuevo grupo profesional.

Las tablas correspondientes a la aplicación del plus de progresión se recogen en el anexo III.

9) Gratificaciones extraordinarias: Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias anuales, que serán abonadas en los meses de junio y diciembre, respectivamente.

Dichas gratificaciones extraordinarias estarán integradas por los conceptos salario base y prima de productividad, más la prima de experiencia para el personal de almacén mantenimiento aeronáutico, correspondiente a una mensualidad cada una de ellas. Las gratificaciones extraordinarias se devengarán de acuerdo al criterio siguiente:

a) La de junio, referida al primer semestre del año, se abonará en la misma fecha que la nómina correspondiente a dicho mes, y la de diciembre, referida al segundo semestre del año, que se abonará el día 20 de dicho mes.

b) En los casos de ingresos y/o ceses dentro de cada uno de los semestres, se abonará la parte proporcional correspondiente. En los casos de cambio de los conceptos retributivos dentro del semestre, corresponderá el abono de la gratificación conforme a la suma de las prorratas devengadas durante el semestre.

10) Plus hora nocturna: Este plus se abonará por el tiempo que el trabajador preste sus servicios en el tramo horario comprendido entre las nueve horas de la noche y las siete horas de la mañana. Se abonará cada hora o su fracción realizada en este período nocturno según los valores establecidos en el anexo II.

11) Plus de solape: Este plus sólo lo percibe el personal que presta sus servicios en el almacén de mantenimiento aeronáutico, y en régimen de trabajo a turnos, y remunera la compensación económica que retribuye el tiempo entre dos turnos destinado a transferir la información necesaria para el comienzo de la actividad. A partir de 1 de enero de 2007, este plus lo devengará y percibirá todo aquel trabajador que preste su jornada laboral en régimen de turnos. Para el devengo y percibo de este plus el trabajador deberá estar presencialmente con el tiempo suficiente de antelación antes de iniciar su jornada en el puesto de trabajo para proceder al relevo antes referido. El percibo de este plus es incompatible con el percibo de retribución por horas extraordinarias por el referido tiempo de solape, pues el mismo viene a remunerar el requerido tiempo presencial.

12) Plus de manutención: Este plus sólo lo percibe el personal que presta sus servicios en oficinas en régimen de jornada partida.

13) Plus compensación horas festivas: Cuando se acuerde la compensación económica del trabajo en festivo, el trabajador devengará y percibirá el plus por compensación de trabajo correspondiente, que pasará a denominarse «plus compensación horas festivas» y que figura cuantificado en el anexo II del convenio, que se calculará multiplicado por el número de horas trabajadas en el día festivo. En este supuesto, y con la percepción de este plus, el trabajador no tendrá derecho a la compensación por otro día de descanso.

14) Hora extraordinaria: Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas mediante descanso equivalente dentro de los dos meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias se devengan y abonan con un 50 por ciento de incremento sobre valor de la hora ordinaria, cuya cuantía viene fijada en el anexo II del convenio. Su abono se producirá no más tarde de la nómina del mes siguiente al de su realización.

15) Plus transporte: Es un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores al acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Se percibirá en doce mensualidades, según las cantidades que figuran en la tabla salarial incluida en el anexo II. No obstante devengarse en once meses al año, al quedar excluido los periodos vacacionales, se pacta expresamente por mayor facilidad en su administración, que se prorratee y pague en doce mensualidades sin que por ello pierda su carácter extrasalarial.

16) Dietas: La dieta es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan en los desplazamientos que deben efectuarse por necesidades del servicio fuera de base. Estas dietas pueden ser nacionales o internacionales, según el país de destino en el que se han de cubrir los gastos.

Se destacan dos situaciones que reciben un trato distinto:

a) Desplazamientos que no implican pernoctar fuera de la base:

En estos casos la empresa facilitará la comida o cena al personal desplazado, o en su defecto la dieta correspondiente.

b) Desplazamientos con pernocta uno o varios días fuera de base:

En estos casos hay que considerar el día de salida y llegada a la base.

1. Día de salida, si el inicio de la actividad laboral se produce:

Antes de las 15 horas locales se abonará una dieta completa por ese día.

Entre las 15 y las 23 horas locales, se abonará media dieta.

Después de las 23 horas locales no se abonará dieta.

2. Día de llegada, si la terminación de la actividad laboral después de un desplazamiento se produce:

Antes de las 13 horas locales, no se abonará dieta por ese día.

Entre las 13 y las 21 horas locales se abonará media dieta por ese día.

Después de las 21 horas locales se abonará dieta completa.

El resto de días fuera de base se abonarán a razón de una dieta completa cada uno.

Artículo 78. *Incrementos durante la vigencia del convenio.*

Durante la vigencia del convenio colectivo las retribuciones experimentarán los incrementos correspondientes de acuerdo a los criterios siguientes:

Año 2006: 2 por 100, desde el 1 de enero de 2006. El pago de atrasos se hará efectivo en la nómina del mes de julio de 2006.

Año 2007: Previsión oficial de inflación para este año.

Año 2008: Previsión oficial de inflación para este año.

Este porcentaje de incremento se aplicará sobre todos y cada uno de los conceptos retributivos que conforman la nómina de los trabajadores, tanto de conceptos fijos como variables, correspondientes al año inmediatamente anterior.

Artículo 79. *Cláusula de revisión salarial.*

Si el índice de precios de consumo (IPC) real de los años 2006 y 2007 es superior al porcentaje de inflación previsto y aplicado en cada uno de estos años, el desvío resultante se sumará al porcentaje de incremento salarial que se ha pactado aplicar en cada uno de los años 2007 y 2008.

Así mismo, si el IPC real de 2008 es superior al índice aplicado en dicho año, se sumará la diferencia resultante al porcentaje del incremento salarial que se pacte en el año 2009.

Esta cláusula de revisión se aplicará automáticamente si la Compañía en el año precedente ha obtenido resultados positivos, y entrará en vigor con efectos del día 1 de enero del año de aplicación, en todo caso, a partir de 2007. Si por el contrario los resultados de la Compañía en el año inmediatamente anterior hubieran arrojado un resultado negativo, para su aplicación deberá reunirse necesariamente la comisión paritaria del convenio, que deberá valorar si dichos resultados pueden afectar a la estabilidad económica y financiera de la empresa, por lo que, en este supuesto, deberán pactar de común acuerdo la conveniencia de no aplicar dicha cláusula de revisión salarial.

En caso de aplicarse esta cláusula de revisión salarial queda establecido que no tendrá efectos retroactivos y sí actualizadores del salario.

CAPÍTULO XI

Acción social

Artículo 80. *Seguro de accidentes.*

La empresa tendrá concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores de la misma un capital de veintidós (21.000) euros, a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total que ocasione la extinción definitiva del contrato laboral o absoluta, o muerte, siempre que dichas contingencias tengan su causa en un accidente laboral o no, ocurrido durante las veinticuatro horas del día y se cumplan las condiciones de la póliza suscrita para cubrir dicha garantía. La empresa facilitará una copia de dicha póliza a la representación legal de los trabajadores.

Disposición transitoria única. *Jornada de verano.*

Se mantendrá durante la vigencia del presente convenio colectivo la aplicación consuetudinaria de fijación de un horario de trabajo especial en verano para el personal de oficinas no sujeto a régimen de turnos. La Dirección de Recursos Humanos determinará anualmente antes del mes de junio, los departamentos y criterios de aplicación de este horario, con sujeción en todo caso a las exigencias del servicio y la operación, que estará vigente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Disposición adicional primera. *Exclusión parcial del ámbito personal de aplicación del convenio.*

No será de aplicación el presente convenio las materias que se citan en el capítulo cuarto «tiempo de trabajo» y capítulo décimo «retribuciones» a aquellos trabajadores que ocupen los puestos de trabajo que se determinan en el anexo I de este texto convencional, por prestar funciones profesionales de especial responsabilidad y serles de aplicación prevalente las condiciones pactadas individualmente en su contrato de trabajo.

La comisión paritaria del convenio colectivo resolverá las discrepancias que se presenten por la inclusión de trabajadores en el referido anexo I, y que no tengan pactadas condiciones especiales en materia de retribución y jornada, al objeto de que, en este supuesto, les sea de aplicación la totalidad del presente texto articulado convencional.

Disposición adicional segunda. *Condiciones económicas más beneficiosas ad personam.*

Se mantendrán vigentes las condiciones económicas que tengan consolidados determinados trabajadores de la empresa de forma individual, provenientes de conceptos o complementos retributivos reconocidos antaño. Estas condiciones tendrán la condición de más beneficiosas a título ad personam.

Disposición adicional tercera. *Uniformidad y ropa de trabajo.*

Cuando la empresa exija una determinada uniformidad o ropa de trabajo ajena a la ropa de uso habitual o personal deberá facilitarla a su cargo.

El cuidado, mantenimiento y lavado de las prendas irán a cargo del trabajador.

El uso de las prendas de la uniformidad o ropa de trabajo se utilizarán únicamente durante el tiempo de trabajo y, en determinadas circunstancias, al ir o venir del trabajo.

La comisión paritaria del convenio podrá establecer criterios en esta materia, tanto de diseño, calidad, cantidad y periodicidad de renovación de las prendas de la uniformidad o ropa de trabajo.

Disposición adicional cuarta. *Fondo social de enfermedad y accidente.*

Se mantiene la vigencia del Fondo Social de enfermedad y accidente del personal de tierra en la empresa y su reglamento de aplicación actualizado.

Para aquellos trabajadores interesados a acogerse al referido Fondo Social, se habilita el período comprendido entre el día 1 octubre y el día 30 de noviembre, ambos inclusive, de cada año, para poder acogerse al mismo, con sujeción a los criterios y condiciones establecidos en su reglamento.

Disposición adicional quinta. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar y hacer respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Disposición adicional sexta. *Medidas laborales sobre acoso moral y acoso sexual.*

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

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a las empresas de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en

todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las partes firmantes del convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

b) Medidas preventivas contra el acoso moral y sexual.—Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

La comisión paritaria del presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite en cumplimiento de este protocolo, a través de su difusión interna.

Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia del procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

La empresa establecerá los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las partes procurará que en el plazo de un año desde la implementación del procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este procedimiento.

c) Definición del acoso moral y sexual:

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

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

Al trabajador se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.

Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.

Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

b) Acoso sexual: Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

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

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

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.

Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.

Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador

Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

Toda agresión sexual.

d) Procedimiento de actuación contra el acoso.-En el término de un año desde la publicación del presente convenio se establecerá por la comisión paritaria un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto.

El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Se creará en el seno de la comisión paritaria una subcomisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento, que será la encargada de la evaluación y revisión del procedimiento de acoso.

En Palma de Mallorca, a 17 de agosto de 2006.

ANEXO I

Puestos de trabajo excluidos parcialmente del ámbito de aplicación del convenio colectivo en las materias que se especifican en la disposición adicional primera del convenio colectivo

Relaciones públicas y proyección externa:

Jefe Relaciones públicas.

Dirección comercial:

Jefe Grandes Cuentas Agencias Viajes.

Jefe Regional Madrid.

Jefe Regional Barcelona.

Jefe Regional Bilbao.

Jefe Regional Zona Noroeste.

Jefe Regional Zona Sur.

Jefe Regional Canarias.

Jefe Ventas Internacionales.

Jefe Fidelización.

Jefe Comercialización.

Dirección comercio electrónico:

Jefe Distribución y Planificación de red.

Dirección e-commerce:

Jefe Ingresos Adicionales.

Jefe Innovación y Sistemas Comerciales.

Jefe Producto y Comercialización.

Jefe Distribución y Negocio.

Jefe Motor de Reservas.

Dirección ventas especiales:

Jefe Interline.

Jefe Ventas Charter.

Jefe Departamento de grupos.

Jefe Touroperadores.

Dirección de calidad y seguridad:

Jefe Seguridad Vuelo.

Jefe Atención al cliente.

Jefe Plan de Emergencias.

Jefe Medio Ambiente.

Dirección financiera:

Jefe Departamento Contabilidad Financiera.

Jefe Gestión a Terceros.

Jefe Tesorería.

Jefe Control ingresos.

Jefe Servicios Generales.

Jefe Contabilidad Línea Regular.

Jefe Aduanas.

Dirección técnica:

Jefe División Producción.

Jefe División Calidad.

Jefe División Ingeniería.

Jefe División Soporte Producción.

Jefe Estaciones Mantenimiento.

Jefe Gestión Flota.

Jefe Material y Compras Mantenimiento.

Jefe Almacén.

Jefe Taller Ruedas y Frenos.

Jefe Gestión motores.

Jefe Control económico.

Jefe Sistemas informáticos.

Jefe Control Técnico.

Jefe Bases Mantenimiento.

Dirección producción:

Jefe Planificación y Programación.

Jefe Programación.

Dirección operaciones:

Jefe Control de tripulaciones.

Jefe Despacho de vuelos.

Dirección recursos humanos:

Jefe Relaciones Laborales.

Jefe Administración RR.HH.

Jefe Prevención Riesgos Laborales.

Jefe Selección y Desarrollo.

Jefe Comunicación Interna.

Dirección servicio al pasajero:

Jefe Control de calidad.

Jefe Equipajes.

Jefe de Tráfico.

Jefe Contratación.

Jefe Rampa.

Jefe Producto Servicio al Pasajero.

Jefe Producción Servicio al Pasajero.

Jefe Venta a Bordo.

Jefe Seguridad y Mercancías Peligrosas.

Jefe Salas VIP.

Dirección de sistemas y tecnología de la información:

Jefe Soporte a Usuarios.

Jefe de Sistemas y Comunicaciones.

Jefe de Desarrollo.

Jefe Proyectos.

ANEXO II

Tabla General Servicios Generales

Grupos profesiones y niveles

Grupo Prof.	Nivel	
5	04 a	Jefe Administrativo 1º A., Jefe Ingeniero 1º A
	04 b	Jefe Administrativo 1º B., Ingeniero 1º B
	05 a	Jefe Administrativo 1º C., Ingeniero 1º C
	05 b	Jefe Administrativo 1º D., Ingeniero 1º D
	06 a	Jefe Administrativo 2º A, Ingeniero 2º A, Programador A Informática.
	06 b	Jefe Administrativo 2º B, Ingeniero 2º B, Programador B Informática.

Grupo Prof.	Nivel	
4	06 c	Oficial 1º A Operaciones
	07 a	Oficial 1º B Operaciones
	07 b	Jefe Administrativo 2º C, Ingeniero 2º C, Oficial 1º C Operaciones.
	07 c	Jefe Administrativo 3º A, Ingeniero 3º A, Oficial 2º A Operaciones.
	08 a	Jefe Administrativo 3º B, Ingeniero 3º B, Oficial 2º B Operaciones.
	08 b	Jefe Administrativo 3º C, Ingeniero 3º C, Oficial 2º C Operaciones.
	08 c	Oficial Administrativo 1º A, Ingeniero Prácticas C
	09 a	Oficial Administrativo 1º B, Oficial Promotor 1º B
	09 b	Oficial Administrativo 1º C, Oficial Promotor 1º C
3	10 a	Oficial Administrativo 2º A, Oficial Promotor 1º A, Oficial 3º Operaciones A, Ayudante Informática A.
	10 b	Oficial Administrativo 2º B, Oficial Promotor 2º B, Oficial 3º Operaciones B, Ayudante Informática B.
	11 a	Oficial Administrativo 3º A, Oficial Promotor 3º A, Ayudante Catering A, Almacenero 1º A, Auxiliar Operaciones A.
2	11 b	Oficial Administrativo 3º B, Oficial Promotor 3º B, Ayudante Catering B, Almacenero 1º B.
	12 a	Auxiliar Administrativo A-1, Auxiliar Promotor A-1, Recepcionista/Telefonista A, Ordenanza A, Almacenero A, Auxiliar Operaciones B.
	11 b	Auxiliar Administrativo A-2, Recepcionista/Telefonista B, Ordenanza B, Almacenero B
1	12 c	Ayudante Servicios Generales A, Ayudante Almacenero A, Auxiliar Administrativo B, Aux. Recepción A, Ayudante Operaciones A.
	12 b	Ayudante Servicios Generales B, Ayudante Almacenero B, Botones 2º, Auxiliar Recepción B., Ayudante Operaciones B.
	13	Mozo Aviación, Botones más de 18 años.

Tabla salarial servicios generales 2006

Nivel	S. Base x14	P. Prod.x14	P. Asist.x12	Turnos x12	D. Excl. x12	P. Extra x2	Total Mensual	Nivel	T. Anual sin transp.	T. Anual transp. 1	T. Anual transp. 2
04 a	1.887,23	514,02	103,24	51,63	51,63	2.401,25	2.607,76	04 a	36.095,66	37.392,61	37.545,24
04 b	1.887,23	413,1	103,24	51,63	51,63	2.300,33	2.506,84	04 b	34.682,79	35.979,75	36.132,38
05 a	1.790,78	413,1	103,24	51,63	51,63	2.203,88	2.410,39	05 a	33.332,48	34.629,43	34.782,06
05 b	1.790,78	309,85	103,24	51,63	51,63	2.100,63	2.307,14	05 b	31.886,91	33.183,86	33.336,50
06 a	1.685,47	309,85	103,24	51,63	51,63	1.995,31	2.201,82	06 a	30.412,50	31.709,45	31.862,09
06 b	1.685,47	206,55	103,24	51,63	51,63	1.892,02	2.098,53	06 b	28.966,37	30.263,32	30.415,95
06 c	1.564,67	206,55	103,24	51,63	51,63	1.771,22	1.977,73	06 c	27.275,19	28.572,14	28.724,77
07 a	1.474,78	206,55	103,24	51,63	51,63	1.681,33	1.887,84	07 a	26.016,69	27.313,64	27.466,27
07 b	1.474,78	103,24	103,24	51,63	51,63	1.578,02	1.784,53	07 b	24.570,41	25.867,36	26.020,00
07 c	1.358,79	103,24	103,24	51,63	51,63	1.462,04	1.668,55	07 c	22.946,63	24.243,58	24.396,22
08 a	1.264,10	103,24	103,24	51,63	51,63	1.367,34	1.573,85	08 a	21.620,88	22.917,83	23.070,46
08 b	1.264,10	82,61	103,24	51,63	51,63	1.346,71	1.553,22	08 b	21.331,99	22.628,94	22.781,58
08 c	1.152,92	82,61	103,24	51,63	51,63	1.235,53	1.442,04	08 c	19.775,47	21.072,42	21.225,06
09 a	1.063,75	82,61	103,24	51,63	51,63	1.146,36	1.352,87	09 a	18.527,12	19.824,07	19.976,70
09 b	988,21	61,97	103,24	51,63	51,63	1.050,17	1.256,68	09 b	17.180,51	18.477,46	18.630,10
10 a	904,18	61,97	103,24	51,63	51,63	966,14	1.172,65	10 a	16.004,13	17.301,08	17.453,71
10 b	823,51	41,29	103,24	51,63	51,63	864,8	1.071,31	10 b	14.585,27	15.882,22	16.034,85
11 a	744,6	41,29	103,24	51,63	51,63	785,89	992,4	11 a	13.480,56	14.777,52	14.930,15
11 b	658,81	20,64	103,24	51,63	51,63	679,45	885,96	11 b	11.990,45	13.287,40	13.440,03
12 a	531,85	20,64	103,24	51,63	51,63	552,49	759	12 a	10.213,02	11.509,97	11.662,60
12 b	531,85	19,9	51,63	25,82	25,82	551,75	655,01	12 b	8.963,66	10.260,61	10.413,24
13	510,47	19,9	6,29	3,13	3,13	530,37	542,92	13	7.575,78	8.872,74	9.025,38

Plus transporte x12

1			2			
AGP	VGO	108,08	MAD	120,8	ACE	83,39
ALC	SVQ	108,08	BCN	120,8	FUE	83,39
BIO	VIT	108,08	LPA	120,8	IBZ	89,01
MAH	SCQ	108,08	TFS/TFN	120,8		
PMI	VLC	108,08	OVD	120,8		

Dietas:

Nacional: 47,27.

Europa: 77,66.

P. manutención x12: 40,51.

Variables servicios generales 2006

Nivel	Hora Ordinaria	Hora Extra	Comp. Hora Festiva	Hora Nocturna
06 a	16,45	24,67	28,79	4,76
06 b	15,67	23,5	27,42	4,54
06 c	14,76	22,13	25,82	4,27
07 a	14,08	21,11	24,62	4,07
07 b	13,29	19,93	23,27	3,86
07 c	12,41	18,62	21,73	3,59
08 a	11,7	17,54	20,47	3,39
08 b	11,55	17,3	20,2	3,35
08 c	10,7	16,04	18,73	3,1
09 a	10,03	15,03	17,53	2,9

Nivel	Hora Ordinaria	Hora Extra	Comp. Hora Festiva	Hora Nocturna
09 b	9,29	13,94	16,26	2,69
10 a	8,66	12,98	15,16	2,5
10 b	7,88	11,83	13,8	2,28
11 a	7,29	10,93	12,76	2,11
11 b	6,49	9,73	11,35	1,88
12 a	5,53	8,28	9,67	1,6
12 b	4,85	7,27	8,49	1,41

Tabla general mantenimiento grupos profesionales y niveles

Grupo prof.	Nivel	
5	04 a	Jefe de Sección (Taller) I A.
	04 b	Jefe de Sección (Taller) I B.
4	05 a	Jefe de Equipo A, Jefe de Sección (Taller) II A.
	05 b	Jefe de Sección (Taller) II B.
	06 a	Jefe Stock Control (Almacén), Jefe Equipo Taller.
	06 b	Almacenero A-1A, Espec. Taller A-1A, Técnico no titulado A-1A.
	06 c	Almacenero A-1B, Espec. Taller A-1B, Técnico no titulado A-1B.

Grupo prof.	Nivel		
3	07 a	Almacenero A-2, Espec. Taller A-2, Técnico no titulado A-2.	
	07 b	Almacenero B-1, Espec. Taller B-1, Técnico no titulado B-1.	
	07 c	Almacenero B-2, Especialista Taller B-2, Técnico no titulado B-2.	
	08 a	Almacenero C-1, Especialista Taller C-1, Técnico no titulado C-1.	
	08 b	Almacenero C-2, Especialista Taller C-2, Técnico no titulado C-2.	
	2	08 c	Almacenero C-3, Especialista Taller C-3, Técnico no titulado C-3.
		09 a	Almacenero D-1, Especialista Taller D-1, Técnico no titulado D-1.
		09 b	Almacenero D-2, Especialista Taller D-2, Técnico no titulado D-1.
1	10 a	Almacenero E-1, Ayudante Taller E-1, Técnico no titulado E-1.	
	10 b	Almacenero E-2, Ayudante Taller E-2, Técnico no titulado E-2.	
	11 a	Almacenero F-1, Ayudante Taller F-1, Técnico no titulado F-1, Auxiliar Mantenimiento A.	
	11 b	Almacenero F-2, Ayudante Taller F-2, Técnico no titulado F-2, Auxiliar Mantenimiento B.	
	12 a	Almacenero F-3, Ayudante Taller F-3, Técnico no titulado F-3, Auxiliar Mantenimiento C.	

Tabla salarial servicios complementarios mantenimiento 2006

Nivel	S. Base x14	P. Prod. x14	P.Asist.x12	Turnos x12	D. Excl. x12	P. Exp. x14	P. Extra	T. Mensual	Nivel	T. Anual sin transp.	T. Anual transp. 1	T. Anual transp. 2
04 a	1.887,24	514,02	103,24	51,63	51,63	544,03	2.945,29	3.151,80	04 a	43.712,18	45.009,13	45.161,76
04 b	1.887,24	413,11	103,24	51,63	51,63	544,03	2.844,38	3.050,89	04 b	42.299,46	43.596,41	43.749,04
05 a	1.790,78	413,11	103,24	51,63	51,63	544,03	2.747,92	2.954,43	05 a	40.949,00	42.245,95	42.398,58
05 b	1.790,78	309,86	103,24	51,63	51,63	544,03	2.644,67	2.851,18	05 b	39.503,44	40.800,39	40.953,02
06 a	1.685,47	309,86	103,24	51,63	51,63	544,03	2.539,35	2.745,86	06 a	38.029,03	39.325,98	39.478,61
06 b	1.685,47	309,86	103,24	51,63	51,63	445,11	2.440,43	2.646,94	06 b	36.644,15	37.941,10	38.093,74
06 c	1.685,47	206,55	103,24	51,63	51,63	445,11	2.337,13	2.543,64	06 c	35.197,87	36.494,82	36.647,46
07 a	1.474,78	206,55	103,24	51,63	51,63	445,11	2.126,43	2.332,94	07 a	32.248,20	33.545,15	33.697,78
07 b	1.474,78	206,55	103,24	51,63	51,63	316,53	1.997,85	2.204,36	07 b	30.448,06	31.745,01	31.897,64
07 c	1.264,10	206,55	103,24	51,63	51,63	316,53	1.787,17	1.993,68	07 c	27.498,53	28.795,48	28.948,11
08 a	1.264,10	103,24	103,24	51,63	51,63	316,53	1.683,87	1.890,38	08 a	26.052,25	27.349,20	27.501,83
08 b	1.264,10	103,24	103,24	51,63	51,63	0	1.367,34	1.573,85	08 b	21.620,88	22.917,83	23.070,46
08 c	1.152,92	82,61	103,24	51,63	51,63	0	1.235,53	1.442,04	08 c	19.775,47	21.072,42	21.225,06
09 a	1.063,75	82,61	103,24	51,63	51,63	0	1.146,36	1.352,87	09 a	18.527,12	19.824,07	19.976,70
09 b	988,21	61,97	103,24	51,63	51,63	0	1.050,17	1.256,68	09 b	17.180,51	18.477,46	18.630,10
10 a	904,18	61,97	103,24	51,63	51,63	0	966,14	1.172,65	10 a	16.004,13	17.301,08	17.453,71
10 b	823,51	41,29	103,24	51,63	51,63	0	864,8	1.071,31	10 b	14.585,27	15.882,22	16.034,85
11 a	744,6	41,29	103,24	51,63	51,63	0	785,89	992,40	11 a	13.480,56	14.777,52	14.930,15
11 b	658,81	20,64	103,24	51,63	51,63	0	679,45	885,96	11 b	11.990,45	13.287,40	13.440,03
12 a	531,85	20,64	103,24	51,63	51,63	0	552,49	759,00	12 a	10.213,02	11.509,97	11.662,60

Plus transporte x12

1			2			
AGP	VGO	108,08	MAD	120,8	ACE	83,39
ALC	SVQ	108,08	BCN	120,8	FUE	83,39
BIO	VIT	108,08	LPA	120,8	IBZ	89,01
MAH	SCQ	108,08	TFS/TFN	120,8		
PMI	VLC	108,08	OVD	120,8		

Nacional: 47,27.

Europa: 77,66.

P. manutención: 40,51.

Variables servicios complementarios mantenimiento 2006

Nivel	Hora ord.	Hora extra	Comp. Hora fest.	Hora noct.	Solape
04 a	24,28	36,43	42,50	7,29	154,91
04 b	23,50	35,25	41,12	7,05	148,83

Nivel	Hora ord.	Hora extra	Comp. Hora fest.	Hora noct.	Solape
05 a	22,75	34,12	39,81	6,82	143,04
05 b	21,95	32,92	38,41	6,58	136,88
06 a	21,13	31,69	36,97	6,34	130,52
06 b	20,36	30,54	35,63	6,11	130,52
06 c	19,55	29,33	34,22	5,87	124,30
07 a	17,92	26,87	31,35	5,37	111,65
07 b	16,92	25,37	29,60	5,07	111,65
07 c	15,28	22,92	26,73	4,58	98,99
08 a	14,47	21,71	25,33	4,34	92,79
08 b	12,01	18,02	21,02	3,60	92,79
08 c	10,99	16,48	19,23	3,30	84,85
09 a	10,29	15,44	18,01	3,09	79,51
09 b	9,54	14,32	16,70	2,86	73,76
10 a	8,89	13,34	15,56	2,67	68,69
10 b	8,10	12,15	14,18	2,43	62,62
11 a	7,49	11,23	13,11	2,25	57,85
11 b	6,66	9,99	11,66	2,00	51,45
12 a	5,67	8,51	9,93	1,70	43,84

ANEXO III

Plus progresión 2006

Servicios Generales			Serv. Compl. Mantenimiento		
Niveles	Plus anual	Año	Niveles	Plus anual	Año
<i>Grupo prof. 1</i>			<i>Grupo prof. 1</i>		
1		1	1		1
2	57,22	2	2	68,2	2
3	171,64	3	3	204,61	3
4	343,12	3	4	409,21	3
5	514,92		5	613,82	
<i>Grupo prof. 2</i>			<i>Grupo prof. 2</i>		
1		2	1		2
2	146,7	2	2	200,12	2
3	293,4	2	3	400,24	2
4	440,1	3	4	600,36	3
5	660,16	3	5	900,54	3
6	880,21		6	1.200,71	
<i>Grupo prof. 3</i>			<i>Grupo prof. 3</i>		
1		2	1		2
2	218,18	2	2	333,2	2
3	436,36	3	3	666,39	3
4	763,63	4	4	1.166,19	4
5	1.199,99	4	5	1.832,58	4
6	1.636,35		6	2.498,97	

629

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 16 de noviembre de 2006, del Instituto de la Mujer, por la que se publican las subvenciones concedidas, al amparo de lo dispuesto en la Orden TAS/1612/2006, de 17 de mayo.

Advertidos errores en el texto de la Resolución de 16 de noviembre de 2006 por la que se publican las subvenciones concedidas, al amparo de lo dispuesto en la Orden TAS/1612/2006, de 17 de mayo, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 302, de fecha 19 de diciembre de 2006, se procede a efectuar las oportunas rectificaciones:

En la página 44691, línea vigésima cuarta, donde dice: «Confederación De Federación y Asociaciones de Viudas Hispania», debe decir: «Confederación de Federaciones y Asociaciones de Viudas Hispania».

En la página 44693, línea octava, donde dice: «Federación de Coordinadoras Y Asociaciones Físicos de las Comunidades Autónomas de España», debe decir: «Federación de Coordinadoras y Asociaciones de Minusválidos Físicos de las Comunidades Autónomas de España».

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

630

RESOLUCIÓN de 12 de diciembre de 2006, de la Secretaría General de Energía, por la que se publica el Convenio marco de colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, la Comunidad Autónoma de Andalucía y Endesa Distribución Eléctrica S.L.U., para la realización de planes de mejora de la calidad del servicio eléctrico y planes de control de tensión en Andalucía.

El Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Comunidad Autónoma de Andalucía, han suscrito el 5 de diciembre de 2006, un Convenio Marco de colaboración para la realización de planes de mejora de la calidad del servicio eléctrico y planes de control de tensión en Andalucía, por lo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publica-

ción en el Boletín Oficial del Estado de dicho convenio, que figura como anexo a esta Resolución.

Madrid, 12 de diciembre de 2006.—EL Secretario General de Energía, Ignasi Nieto Magaldi

ANEXO

Convenio Marco de colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, la Comunidad Autónoma de Andalucía y la Empresa Distribuidora Endesa Distribución Eléctrica S.L.U., para la realización de planes de mejora de la calidad del servicio eléctrico y planes de control de tensión en Andalucía

En Madrid, a 5 de diciembre de 2006.

REUNIDOS

El señor don Ignasi Nieto Magaldi, Secretario General de la Energía del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, en uso de las facultades conferidas al amparo de lo dispuesto.

El señor don Francisco José Bas Jiménez, Director General de la Agencia Andaluza de la Energía, nombrado mediante Resolución de la Presidenta de dicha Agencia, con fecha 30 de marzo de 2005, en uso de sus facultades, conferidas al amparo de lo dispuesto en el artículo 3.2. a) de la Ley 4/2003, de 23 de septiembre, de creación de la Agencia Andaluza de la Energía y del artículo 13. 1. i) del Decreto 21/2005, de 1 de febrero, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia Andaluza de la Energía.

El señor don José Luis Marin Lopez-Otero, Director General de Endesa Distribución Eléctrica, en representación de Endesa Distribución Eléctrica S.L.U, según poder otorgado ante Notario de Sevilla, D. Luis Peche Rubio, con fecha 10 de octubre de 2003, con número de Protocolo 1.707.

INTERVIENEN

En nombre y representación de sus respectivas instituciones y en el ejercicio de las competencias que legalmente tienen atribuidas, reconociéndose mutua y recíprocamente capacidad para obligarse, mediante el presente convenio, en los términos que en él se contienen y, a tal efecto,

EXPONEN

1. Que el artículo 48.2 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, reconoce que «La Administración General del Estado establecerá las líneas de actuación en materia de calidad del servicio, tendentes a la consecución de los objetivos de calidad, tanto en consumo final como en las zonas que, por sus características demográficas y tipologías del consumo, pueden considerarse idóneas para la determinación de objetivos diferenciados.

Para la implantación de dichas líneas de actuación se instrumentarán programas de actuación en colaboración con las Comunidades Autónomas que, sin perjuicio de otras medidas, podrán ser tomados en consideración para el reconocimiento de costes a efectos retributivos, previo informe de la Administración competente para autorizar las instalaciones de distribución correspondientes, en el que se constate que dichas inversiones responden a la consecución de los objetivos de calidad previsto».

2. Por su parte, el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, como desarrollo del citado artículo de la Ley, establece, en el apartado 1 del artículo 107 que: «Las empresas distribuidoras podrán declarar a la Administración competente la existencia de zonas donde tengan dificultad temporal para el mantenimiento de la calidad exigible, presentando a la vez un programa de actuación temporal que permita la corrección de las causas que lo originen. Estos programas se podrán incluir en los planes de mejora de calidad de servicio y la electrificación y mejora de la calidad en el ámbito rural que se instrumenten a través de la tarifa, mediante Convenios de Colaboración entre el Ministerio de Economía, las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla y las empresas distribuidoras».

Y a continuación, en el apartado 2, se fijan los criterios y orden de prioridades para efectuar el reparto de la cantidad anual que, en su caso, se fije en la tarifa, de tal forma que ninguna zona pueda estar incluida en estos planes más de dos años, debiendo estar financiados por las empresas distribuidoras en una cuantía no inferior al 50 por 100 de las inversiones que se realicen.

3. Por otra parte, el Real Decreto 2392/2004, de 30 de diciembre, por el que se establece la tarifa eléctrica para 2005, en su artículo 4, sobre planes de calidad de servicio establece:

«1. De acuerdo con el artículo 48.2 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre y su normativa de desarrollo, se incluye en la tarifa del año