

ANEXO 1**A) Salario base***Categorías*

	Cantidad anual 2006	Cantidad anual 2007
Técnicos		
Asesor Jurídico	37.080,04	38.563,24
Titulado Grado Superior	37.080,04	38.563,24
Técnico de Organización	28.787,23	29.938,72
Técnico de Sistemas	37.080,04	38.563,24
Jefe de Explotación	28.787,23	29.938,72
Analista	28.787,23	29.938,72
Programador	26.404,36	27.460,53
Monitor de Grabación	24.021,18	24.982,03
A.T.S.	28.787,23	29.938,72
Administrativos		
Delegado General	28.787,23	29.938,72
Jefe Superior	28.787,23	29.938,72
Jefe de Primera	26.404,36	27.460,53
Jefe de Segunda Mando	24.021,18	24.982,03
Jefe de Segunda	20.875,34	21.710,35
Oficial de Primera	20.113,19	20.917,72
Oficial de Segunda	19.541,00	20.322,64
Auxiliar	17.158,22	17.844,55
Oficios varios		
Conductor	18.206,95	18.935,23
Ordenanza-Cobrador	16.490,83	17.150,46
No cualificados		
Conserje Mayor	18.969,40	19.728,18
Ordenanza	16.395,44	17.051,26

ANEXO 2**B) a) Antigüedad***Categorías*

	Cantidad anual 2006	Cantidad anual 2007
Técnicos		
Asesor Jurídico	853,61	887,75
Titulado Grado Superior	853,61	887,75
Técnico de Organización	751,17	781,22
Técnico de Sistemas	853,61	887,75
Jefe de Explotación	751,17	781,22
Analista	751,17	781,22
Programador	503,62	523,76
Monitor de Grabación	478,06	497,18
A.T.S.	751,17	781,22
Administrativos		
Delegado General	751,17	781,22
Jefe Superior	751,17	781,22
Jefe de Primera	503,62	523,76
Jefe de Segunda Mando	478,06	497,18
Jefe de Segunda	478,06	497,18
Oficial de Primera	452,2	470,29
Oficial de Segunda	435,25	452,66
Auxiliar	358,58	372,92
Oficios varios		
Conductor	392,71	408,42
Ordenanza-Cobrador	333,23	346,56
No cualificados		
Conserje Mayor	401,51	417,57
Ordenanza	328,68	341,83

ANEXO 3**B) b) Plus de Promoción social***Categorías*

	Cantidad anual 2006		Cantidad anual 2007	
	8 Años	20 Años	8 Años	20 Años
Oficios varios				
Conductor	690,24	1.035,36	717,84	1.076,76
Ordenanza-Cobrador	585,56	878,34	608,98	913,47
No cualificados				
Conserje Mayor	705,34	1.058,01	733,56	1.100,34
Ordenanza	578,10	867,15	601,22	901,83

ANEXO 4**Salario a los efectos de la Plena Dedicación***Categorías*

	Cantidad Anual 2006	Cantidad Anual 2007
Técnicos		
Técnico de Sistemas	32.974,75	34.293,74
Jefe de Explotación	25.600,10	26.624,10
Administrativos		
Jefe Superior	25.600,10	26.624,10
Jefe de Primera	23.481,04	24.420,28
Jefe de Segunda Mando	21.361,57	22.216,03
No cualificados		
Conserje Mayor	16.869,18	17.543,95

ANEXO 5**B) e) Mayor Dedicación (20 % del Salario Base)***Categorías*

	Cantidad Anual 2006	Cantidad Anual 2007
Técnicos		
Programador	5.280,86	5.492,09
Monitor de Grabación	4.804,23	4.996,40
Administrativos		
Jefe de Primera	5.280,86	5.492,09
Jefe de Segunda Mando	4.804,23	4.996,40
Jefe de Segunda	4.175,07	4.342,07
Oficial de Primera	4.022,64	4.183,55
Oficial de Segunda	3.908,20	4.064,53
Auxiliar	3.431,64	3.568,92
Oficios varios		
Conductor	3.641,39	3.787,05
Ordenanza-Cobrador	3.298,16	3.430,09
No cualificados		
Conserje Mayor	3.793,88	3.945,64
Ordenanza	3.279,08	3.410,24

6205

RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Lufthansa Cargo AG.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG (Código de Convenio n.º 9013832), que fue suscrito con fecha 19 de junio

de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 8 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

II Convenio Colectivo de Lufthansa Cargo AG

0. Competencia y Reglamentación aplicable

El presente Convenio Colectivo, suscrito por la representación de la Dirección de la empresa Lufthansa Cargo AG (llamado en lo sucesivo la Compañía) y por los Delegados de Personal, se aplicará de forma general a los trabajadores de Lufthansa Cargo AG en los centros de trabajo de España, siempre que realicen funciones establecidas dentro de los grupos salariales establecidos en el Anexo I (clasificación laboral) y remuneradas de acuerdo con el Anexo II (Tabla salarial).

Se excluye expresamente del mismo, al personal que realice las funciones de alta dirección y alta gestión, así como los responsables de los centros de trabajo y los departamentos actuales y de nueva creación, cuyas categorías profesionales no estén contempladas en el Convenio.

La duración del presente convenio es la prevista en el art. 13.

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

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

1. Contratación

1.1 Principios.

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

1.1.2 Cualquier cláusula complementaria deberá formularse por escrito.

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

1.2 Tiempo de prueba.

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

La duración del tiempo de prueba será de:

- Dos semanas para el personal subalterno (grupo A).
- Tres meses para el resto del personal (grupos B1-C2).

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

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

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

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

2. Disposiciones generales

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

2.2 Sin perjuicio de ello el empleado está obligado a:

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

b) A no aceptar sin autorización de la empresa, sumas de dinero, regalos u otra ventaja sustancial, que provengan de personas naturales o jurídicas con las que la empresa mantenga relaciones comerciales o vinculación con motivo

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4 Directrices para convocatorias de puestos de trabajo y selección. El procedimiento para convocatoria de puestos de trabajo y selección correspondiente está regulado en el Anexo III.

3. Jornadas y horarios de trabajo

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

3.2 Jornada fuera de aeropuerto.

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

3.2.2 Cambios de jornada fuera de aeropuerto.—La empresa podrá decidir cambios en la jornada por razones operacionales y de servicio. Estos cambios se acordarán con la representación de los empleados y, de no alcanzarse un acuerdo, se seguirá el procedimiento convencional o legalmente establecido. Por convencional se entiende:

- En Barcelona el Tribunal laboral de Cataluña.
- En Madrid el Instituto de Mediación Laboral.
- Y, en su caso, un árbitro acordado obligatoriamente por las partes.
- Independientemente de lo anterior, tanto la empresa como los representantes legales de los trabajadores pueden utilizar la vía judicial que corresponda.

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

3.3 Jornada en aeropuertos.

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

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

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

- Comunicación a la representación de los trabajadores con una antelación de, al menos, siete días naturales y, en casos de acreditada urgencia, el plazo se reducirá hasta el tiempo estrictamente necesario; y
- La facultad aquí reconocida a la empresa para implantar, modificar o suprimir el sistema, previamente programado, de horarios o turnos por razones operacionales de modo sustancial se ejercerá de manera tal que no afecte en más de treinta jornadas al año para cada trabajador.

La implantación, modificación o supresión de estos horarios y turnos que excedan de los límites del párrafo anterior deberán seguir el trámite previsto en el artículo 41 de la L.E.T. Cabe aquí la utilización de los procedimientos convencionales o legalmente establecidos, mencionados ya en el artículo 3.2.2. a)–d) de este Convenio, en caso de desacuerdo por parte de los representantes legales de los trabajadores.

3.3.3 A las modificaciones de los horarios y turnos que tengan su causa en los problemas o incidencias diarias que se producen en los aeropuertos no les serán aplicables las normas anteriores, sino las derivadas de los usos y costumbres.

3.3.4 No computarán a efectos de lo establecido en el párrafo 3.3.2.b) los cambios que se produzcan como consecuencia de las ausencias, previstas e imprevistas, por enfermedad, vacaciones extraordinarias, cursillos, ausencias sin justificar de empleados, así como variaciones importantes en la demanda puntual.

3.3.5 En conexión con lo anterior, durante la validez de un plan de jornada o turno, los empleados podrán cambiar sus turnos con empleados de igual calificación técnica, siempre que se informe a su superior con un día de antelación y sin que tales modificaciones computen a efectos de los límites establecidos en el artículo 3.3.2.b).

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

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

3.3.8 Plan de jornada o turnos.—Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la previsión de jornada o turno se realizará por períodos, como mínimo, de cuatro semanas y como máximo de ocho y se dará a conocer al Comité y personal lo más tarde, una semana antes de su entrada en vigor. Las horas de trabajo efectivo en dichos períodos, serán como máximo el resultado de multiplicar treinta y ocho horas por el número de semanas del período programado.

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

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

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

3.3.12 Jornada o turno con remuneración especial.—Se considerará jornada o turno especial si reúne las siguientes condiciones:

Que el principio o final de las jornadas o turnos se encuentre antes de las ocho horas o después de las diecinueve horas.

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

3.4 Regulación de las pausas.—Todos los trabajadores sin excepción, tendrán una pausa diaria en su trabajo, que podrá ser utilizada para descansar o para la ingesta de alimentos, cuya duración no será inferior a treinta minutos ni superior a cincuenta y nueve. La situación de dicha pausa dentro de la jornada laboral, y la duración de la misma, resultará de las necesidades operacionales y de servicio, así como de la costumbre local, para el disfrute de las mencionadas pausas. Esta pausa no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. La costumbre fuera de aeropuertos se entiende entre doce y dieciséis.

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

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

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

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

4.1 Definición.

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

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

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

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

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

4.2 Compensación de horas extraordinarias.

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

4.2.2 El trabajo extraordinario deberá ser compensado en principio, por tiempo, libre e incrementado en un 50 por 100.

4.2.3 En lugar de la compensación según 4.2.2. podrá librarse el tiempo efectivamente trabajado, y el incremento del 50 por 100 será compensado económicamente, según el cálculo de 4.2.5.

4.2.4 Si la compensación no ha sido efectuada según 4.2.2. ó 4.2.3. se compensará económicamente cada hora extraordinaria realizada, según se expresa en 4.2.5. con un incremento del 50 por 100.

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

$$\frac{\text{Salario mensual (según 5.1.2.) b x 12 + pagas extras}}{\text{Núm. de horas laborales anual según calendario laboral}}$$

4.3 Compensación del trabajo dominical y festivo.

4.3.1.

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

b) El trabajo extraordinario efectuado en domingos y festivos se compensará según 4.2.

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

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

4.3.3 Para cualquier desplazamiento en servicio a cursillos, fuera del horario laboral en domingo, festivo o día libre por régimen de turnos, el empleado será posteriormente compensado con tiempo libre, a base de horas, en la proporción de 1 por 1.

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

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

4.5 Compensación por trabajo nocturno.—Por dificultades del trabajo nocturno, se compensará al empleado con un suplemento por hora trabajada del 25 por 100 tomando como base de compensación el punto 4.2.5.

4.6 Cálculo de compensación económica.—Si en el cómputo del trabajo extraordinario, según 4.2.3, 4.2.4, 4.3.2, 4.5 y los incrementos correspondientes según 4.2, el total mensual no arroja horas completas, toda hora de trabajo empezada cuenta como hora completa cuando se haya trabajado más de treinta minutos, y como media hora cuando se haya trabajado más de quince minutos.

4.7 Coincidencia de derechos.—Las reglas de compensación según 4.2, 4.3 y 4.5 no se añadirán en el caso de que coincidan.

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

4.9 Compensación.

4.9.1 Compensación especial.—Las jornadas o turnos que se definen en el punto 3.3.12 serán compensadas de la siguiente forma:

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

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

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

Aeropuertos con siete días de jornada o turnos: 23,326 euros/m.

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

4.9.2 Cambio de los días libres.—Si por los motivos de necesidad de servicio se cambiaran turnos, previamente fijados y fuese causa de aplazamiento de días libres, se abonará por las horas trabajadas en los días libres previstos un suplemento del 25 por 100 sobre el plus aplicable en cada caso.

5. Retribuciones

5.1 Derecho a la retribución.

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

5.1.2 La retribución se compone de:

- Salario base más suplementos según 5.4.
- Suplementos según 4, cuando sea aplicable.
- Complemento personal para aquellos empleados cuyo salario base supere al máximo de su grupo.

5.1.3 Si el empleado empieza o termina durante el curso del mes, devengará el 1/30 del sueldo, más complementos, por cada día natural comprendido (en su caso) entre la fecha de ingreso y la de cese 5.1.2.a) c).

5.2 Base de retribución.

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

5.3 Variación del sueldo.

5.3.1 Dentro de los correspondientes márgenes de retribución la evolución de la remuneración progresa de acuerdo con los resultados obtenidos por el empleado. Se examina al menos una vez al año por medio de una evaluación escrita por el superior del empleado.

El empleado, en caso de no estar de acuerdo con la evaluación de sus resultados profesionales, puede dirigirse a otro superior para volver a comprobar el tema. Si el empleado lo desea, puede involucrar a los representantes de los trabajadores que tendrán una función consultiva.

5.3.2 Si al empleado se le cambia de grupo salarial, su nuevo salario se establece según el criterio de la Compañía, pero siempre dentro de los márgenes del nuevo grupo. Recibirá como mínimo el sueldo base anterior.

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

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

5.4 Prestaciones suplementarias:

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

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

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

5.4.2 Los empleados cuya relación de trabajo comience o termine dentro de un año calendario recibirán la parte que les corresponda de las cantidades estipuladas en 5.4.1., de acuerdo con el número de meses completos que hayan trabajado. El tiempo que haya estado empleado sin derecho a retribución o subsidio de enfermedad, quedará exceptuado. Si por cesar la actividad en época anterior no pudiera calcularse en la liquidación el salario total correspondiente a marzo, julio o diciembre del año en cuestión, se aplicará la liquidación de acuerdo con el salario total al día primero del mes en que cese la actividad. Las cantidades pagadas en exceso se deducirán de la retribución una vez comprobadas.

5.5 Suplemento por lenguas extranjeras.

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

- En caso de conocimientos suficientes para la conversación un suplemento de 11.73 euros al mes.
- En caso de conocimientos perfectos, un suplemento de 15.28 euros al mes.

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

5.5.3 Los conocimientos exigibles de estas lenguas deberán demostrarse a través de certificados de escuelas reconocidas o a través de un examen interno por parte de la empresa. Los certificados no tendrán una antigüedad superior a tres años. En casos excepcionales, el Director podrá efectuar una comprobación de los conocimientos lingüísticos.

5.6 Pago de la retribución.

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

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

5.7 Servicio militar y prestación social sustitutoria.

6. Prestaciones sociales

6.1 Retribución durante el período de enfermedad.

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

- Para el personal con menos de un año de antigüedad: Un mes.
- Para el personal con más de un año de antigüedad y menos de dos: Tres meses.
- Para el personal con más de dos años de antigüedad: Seis meses.

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

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

- Notificación telefónica inmediata a su inmediato superior.
- Confirmación de la ausencia temporal de su puesto de trabajo, con indicación de la posible fecha de su reincorporación.
- Facilitación de la información requerida por la empresa, telefónicamente o por medio de un visitador.
- Presentación del parte de baja oficial durante la incapacidad y del parte de alta al reincorporarse.

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

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

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

6.1.6 La empresa adoptará las medidas oportunas en orden a la previsión de accidentes, seguridad e higiene y bienestar en el trabajo, vigilando el cumplimiento de los reglamentos correspondientes y adoptando las medidas que la técnica y la experiencia aconsejen.

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

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

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

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

6.3 Protección a la maternidad.—Los empleados que a la terminación positiva del período de prueba adquieran una relación de trabajo fija con la empresa, quedarán exentos de trabajar en los términos y condiciones que se regula en el artículo 48.4. del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas

trabajadoras, y seguirán recibiendo su retribución, según lo establecido en este Convenio.

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

6.4 Suplemento por hijos.

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

- Empleados con jornada completa 240.40 euros al año
- Empleados con jornada reducida: El importe proporcional a las horas trabajadas por semana.

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

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

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

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

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

6.5 Fondo de pensiones:

6.5.1 La Compañía ofrece a sus empleados la posibilidad de participar voluntariamente en el «Plan de Pensiones Lufthansa Santander III».

6.5.2 El empleado y la Compañía aportan el 2,5% respectivamente de la remuneración mensual regular. Se permite la aportación adicional de por parte del empleado –siempre que fiscalmente sea posible.

6.5.3 Una vez que el empleado llegue a la edad legal según 8.1., éste tiene el derecho de disponer de las aportaciones hechas así como de la renta del capital. Los beneficios en caso de invalidez, muerte o baja anterior están contemplados en el reglamento.

6.5.4 La administración está en manos de la «Comisión de control», que se compone de representantes de los empleados y de la Compañía.

6.5.5 Mas detalles pueden verse en el reglamento que está a disposición del personal en el Dpto. de Personal o en la Comisión de Control.

7. Vacaciones

7.1 Derecho a vacaciones.

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

7.2 Duración de las vacaciones.

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

Promedio de días laborables según horario de trabajo

Antigüedad	5 días	5,25 días	5,5 días
Uno-dos años	22	23	24
Tres-cuatro años	23	24	25
Cinco-seis años	24	25	26
Siete-ocho años	25	26	27
Nueve-diez años	26	27	28
Desde los once años	27	28	29

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

Nota aclaratoria:

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

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

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

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

En vez del día festivo «Nuestra Señora de Loreto» (patrona de aviación), se concede a todos los colaboradores un día adicional de vacacio-

nes. Para el disfrute se aplican las «condiciones generales para el disfrute de las vacaciones», según 7.3.

7.3 Condiciones generales para el disfrute de las vacaciones.

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

b) El empleado no podrá ejercer durante este tiempo una actividad remunerada que contradiga la finalidad de las vacaciones.

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

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

d) En caso de fraccionamiento, al menos la mitad del período total que corresponda se deberá disfrutar conjuntamente.

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

f) El período de vacaciones no disfrutado quedará anulado sin derecho a compensación al final del mes siguiente al último mes del año; carece esto de validez cuando:

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

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

7.4 Vacaciones especiales y ausencias por causas excepcionales.

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

a) Matrimonio del empleado: quince días calendario.

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

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

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

e) Traslado de su domicilio habitual:

Dentro de la misma provincia: un día calendario.

Fuera de la provincia: dos días calendario.

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

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

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

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

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

7.5 Excedencias.

7.5.1 El empleado, con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de un año y máximo de cinco años.

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

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

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

7.5.2 Durante el período de excedencia, el empleado no podrá ejercer trabajos en otra compañía aérea, agencia de viajes o, en general, cualquier trabajo relacionado con la misma actividad de la empresa. De lo

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

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

8. Terminación del contrato de trabajo

8.1 Edad máxima de jubilación.—La relación laboral termina al final del mes en el que el empleado cumpla los 65 años, sin que se precise de un despido.

La continuidad de la relación laboral o la jubilación anticipada voluntaria precisan un acuerdo escrito.

8.2 Jubilación anticipada

8.2.1 Con el fin de favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a los puestos de trabajo existentes en la empresa, el personal acepta la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo en los casos en que el trabajador necesite continuar trabajando hasta obtener el periodo de carencia exigible con el carácter de mínimo por la ley. La empresa, al objeto de cumplir con dichos objetivos, se compromete a no amortizar dicho puesto de trabajo durante el plazo de un año a contar desde la fecha de jubilación.

8.2.2 No obstante lo dispuesto en el número anterior, la empresa se compromete a posibilitar a los trabajadores de 60 o más años, que así lo soliciten, la jubilación parcial, produciéndose consecuentemente el correspondiente contrato de relevo en los términos y condiciones previstos en el Real Decreto-Ley 15/1998.

8.2.3 De este modo, el trabajador que, reuniendo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior, como máximo, en cinco años a la exigida, podrá reducir su jornada ordinaria de trabajo entre un mínimo de un 30% y un máximo de un 77% a fin de que sea sustituido por otro trabajador en situación de desempleo, con la sola condición de que lo comunique a la empresa con, al menos, tres meses de antelación.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

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

8.2.5 El contrato de relevo tendrá las siguientes particularidades:

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

b) Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada con el trabajador relevado y el horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

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

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

e) Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado.

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

8.3 Renuncia.

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

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

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

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

8.4 Despidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.7 Amortización de puestos de trabajo.—En el supuesto de que en el futuro la empresa tenga que amortizar puestos de trabajo, se acudirá para seleccionar el personal afectado por dicha amortización, al criterio de menor antigüedad en cada centro de trabajo.

No obstante, la empresa podrá pactar la amortización y su indemnización con cada trabajador de forma voluntaria.

9. Régimen disciplinario

9.1 Principios de ordenación:

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

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

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

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

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

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

9.2 Graduación de las faltas.

9.2.1 Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

e) La desatención y falta de corrección y respeto con el público, compañeros, superiores y subordinados, en el desempeño de las tareas.

f) La embriaguez no habitual en el trabajo.

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

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

9.2.2 Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.2.3 Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) El acoso sexual.

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

9.3 Sanciones:

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

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

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

a) Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

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

c) Por falta muy grave:

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

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

Despido disciplinario.

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

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

10. Vestuario

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

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

10.2 Los empleados con uniforme reciben un importe de 47,89 euros una vez por año calendario para la adquisición de zapatos uniforme.

11. Agravios

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

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

11.3 Si en el término de cuarenta y ocho horas no obtuviera respuesta satisfactoria del Jefe superior, queda en libertad de dirigirse a los superiores de su jefe, quienes resolverán definitivamente.

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

12. Comisión Paritaria

12.1 Comisión Paritaria.

12.1.1 Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán las siguientes:

a) Mediar, arbitrar o conciliar aquellos conflictos, individuales o colectivos, tanto de interpretación y aplicación del Convenio como los que surjan en las relaciones ordinarias de trabajo, que le sean sometidos por las partes.

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

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

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

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

Se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, sin que en ningún caso se exceda de quince días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se hubiera reunido se entenderá agotada su intervención, quedando las partes libres para el ejercicio de las acciones que considere pertinentes.

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

13. Vigencia y denuncia

13.1 El presente Convenio Colectivo es vigente desde el 01.01.2005 hasta el 31.12.2007.

13.2 Los sueldos base de la tabla salarial (ver Anexo II) se aumentan a partir del 1.7.2005 como sigue:

Salario base mínimo: un 3%.
Salario base máximo: un 6%.

13.3 Denuncia.

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

14. Acuerdos transitorios y consolidables

Los acuerdos transitorios y no-transitorios, parte del resultado final de esta negociación, se recogen en el Anexo IV.

ANEXO I

Clasificación laboral

Grupo A: Actividades y labores sencillas (auxiliares).

Por ejemplo:

Conserjes.
Conductores.

Grupo B1: Actividades y labores para cuya realización son necesarios conocimientos limitados de esas tareas y/o independencia dentro de un marco prefijado (empleados de apoyo), o Formación para desempeñar tareas del Grupo B2.

Por ejemplo:

Oficiales III.
Secretarías/os III.

Grupo B2: Actividades y labores cuyo dominio exige conocimientos profesionales y la capacidad de reconocer y realizar correcciones necesarias en los procesos laborales.

Por ejemplo:

Oficiales II.
Secretarías/os II.

Grupo B3: Actividades y labores complicadas cuya realización exige conocimientos profesionales profundos e independencia, y/o incluyan responsabilidad de mando y de disposición de subordinados encuadrados hasta el Grupo B2.

Por ejemplo:

Oficiales I.
Secretarías/os I.
Promotores de ventas III.

Grupo C1: Funciones con responsabilidad directiva limitada (de mando, dirección y disposición, tanto personal como profesional de subordinados encuadrados hasta el Grupo B3) o, actividades y labores muy complicadas de empleados de hasta el grupo B3, con responsabilidad de dirección y disposición profesional.

Por ejemplo:

Oficiales supervisores.
Promotores de ventas II.
Encargados/as (Jefe) II.

Grupo C2: Funciones con responsabilidad directiva ante empleados de hasta el Grupo C1, o tareas del Grupo C1, cuyo grado de dificultad tiene exigencias claramente mayores en cuanto a conocimientos profesionales y capacidad de decisión.

Por ejemplo:

Jefe de Servicio.
Promotores de ventas I.
Encargados/as (Jefe) I.

Definición de los niveles III, II y I de la actividades laborales.
Se definen los niveles como sigue:

Nivel III: Empleados/as sin formación profesional del ramo o experiencia durante la formación interna para llegar al nivel II.

Nivel II: Empleados con conocimientos profesionales profundos y experiencia en el ramo.

Nivel I: Empleados/as que, por sus amplias actividades, sobresalen del Nivel I.

ANEXO II

Grupo	A	B1	B2	B3	C1	C2.
Mínimo	820,14	902,16	992,36	1.091,61	1.255,35	1.443,64
Máximo	1.196,48	1.447,74	1.751,76	2.116,70	2.664,12	3.211,56

País: España a partir de 01/07/2006 moneda: € de: CGN PT.

ANEXO III

Bases para la convocatoria de puestos de trabajo

§ 1 Ambito de aplicación.

(1) Las siguientes reglas son válidas para todas aquellas vacantes en España que pueden ser cubiertas con empleados locales, con excepción de las descritas en (2).

(2) Las reglas no se aplican para:

(a) Vacantes que, de acuerdo con la decisión de la Dirección, quedan reservadas para empleados expatriados.

(b) Empleados contratados para ser formados y que, después de finalizar su formación, son contratados en su primer puesto de trabajo en la Compañía.

(c) Vacantes de nueva creación, de acuerdo con decisiones a nivel del grupo y por razones de política de personal.

(d) Vacantes que debe ser cubiertas por cumplimiento de un deber legal, disposición gubernamental, Convenio Colectivo, sentencia u otro acuerdo legal.

(e) Medidas que se hacen necesarias por ser imposible o inaceptable la continuidad de una relación laboral.

Las vacantes que se cubren de acuerdo con las medidas según §1, parr. 2 no han de convocarse públicamente. Las solicitudes recibidas para convocatorias ya publicadas no se tendrán en cuenta cuando una vacante se cubra con las medidas según §1, parr. 2.

§2 Bases para la convocatoria de vacantes.

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

- Regionalmente (para los grupos salariales A-B2).
- Suprarregionalmente (para los grupos salariales B3-G1).

(3) Puede prescindirse de la convocatoria de plazas en caso de acuerdo con los Delegados locales del Comité de Empresa o los Delegados de Personal.

3. Contenido de la convocatoria.

La convocatoria deberá contener:

La definición de la actividad.

La descripción del puesto de trabajo.

Las condiciones personales y técnicas exigidas.

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

En cada caso, posibilidades de ascenso típicas.

Fecha de incorporación.

Lugar de incorporación.

El último día de plazo de convocatoria.

4. Notificación.

1. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal con competencia local deberán ser informados antes de su publicación.

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

5. Plazo de convocatoria.

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

6. Solicitudes.

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

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

7. Procedimiento de selección.

1. De entre los solicitantes que cumplan las condiciones personales y técnicas exigidas para el puesto, deberá seleccionarse a aquel que las reúna en mayor grado.

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

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

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

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

8. Información del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

9. Plazo de incorporación.

En los casos de cambio de puesto de trabajo, la sección cedente estará obligada a dejar libre al solicitante seleccionado, como máximo en la fecha en que hubiese podido rescindir su contrato de trabajo por renuncia ordinaria y nomás de transcurridos dos meses después de la selección. En algunos casos podrá modificarse este plazo.

ANEXO IV

Acuerdos transitorios y no consolidables

1) Aumento de la jornada semanal en 1 hora, de 38 a 39 horas, a partir del 1.7.2006, para los empleados de los CSC's (función del CSF). Como consecuencia de este aumento de jornada, el salario base se incrementará a partir de esta fecha en un 2,5% para los empleados afectados.

2) Aumento de la jornada semanal en 1 hora, de 39 a 40 horas, a partir del 1.1.2007, para los empleados de los CSC's (función del CSF). Como consecuencia de este aumento de jornada, el salario base se incrementará a partir de esta fecha en un 2,5% para los empleados afectados.

3) La vigencia de esta ampliación del horario semanal y de su retribución será hasta el 31.12.2007.

4) Año 2005, pago único de un 20% del sueldo base mensual para los empleados acogidos por el Convenio el 1.7.2006 -Base es el sueldo base de Diciembre 2005.

5) Año 2005, desembolso de la participación de los beneficios de la compañía para 2004 de unos € 220 para cada empleado, pro rata temporis, en forma de un pago único el 1.7.2006.

6) Año 2006, pago único de la participación de los beneficios de la compañía para 2005 de unos € 360 para cada empleado, pro rata temporis, en forma de un pago único el 1.7.2006.

7) Año 2007, pago único de la participación de los beneficios de la compañía para 2006, una vez que el comité ejecutivo haya decidido la cantidad, pro rata temporis.

Acuerdos consolidables.

1) Año 2006, incremento del 1% del sueldo base de todos los trabajadores acogidos a este convenio, con efectos desde el 01/01/2006.

2) Año 2006, incremento del 3% del sueldo base de todos los trabajadores acogidos a este convenio, con efectos desde el 01/07/2006.

3) Año 2007, incremento del 3% del sueldo base de todos los trabajadores acogidos a este convenio, con efectos desde 01/01/2007.

6206

ORDEN TAS/691/2007, de 8 de marzo, sobre avocación parcial para el titular del Departamento de la competencia en materia de autorización de ampliaciones de crédito, prevista en el artículo 63 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

La Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, en su disposición final novena, ha modificado con vigencia indefinida la redacción del párrafo b) del apartado 3 del artículo 63 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, que ahora ya no se refiere a las ampliaciones reguladas en el apartado 2 del artículo 54 de la misma, sino que se generaliza a la totalidad de las ampliaciones de crédito.

Por otra parte, y en uso de la facultad conferida en el referido apartado 3 del artículo 63, de la citada Ley General Presupuestaria, este Ministerio había avocado para el titular del Departamento, por Orden TAS/2212/2005, de 29 de junio, la autorización de las ampliaciones de crédito en los presupuestos de las entidades gestoras adscritas a este Departamento, de la Tesorería General de la Seguridad Social y de la Intervención General de la Seguridad Social, cuando su financiación debiera llevarse a cabo con cargo a la parte de remanente de tesorería a fin del ejercicio anterior que no haya sido aplicado a presupuesto o a mayores ingresos sobre los previstos inicialmente. Dicha avocación hacía referencia a las competencias en la materia atribuidas a los presidentes y directores de las entidades de la Seguridad Social en dicho texto legal, en concreto en el párrafo b) del apartado 3 del citado artículo 63, ampliaciones de crédito reguladas en el apartado 2 del artículo 54 del mismo texto.

La reforma de la norma fundamental que posibilitaba dicha avocación, requiere sea adaptada la misma, manteniendo su motivación y objetivos.

En razón a lo expuesto, en uso de las facultades establecidas en el artículo 5 de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 63 de la Ley General Presupuestaria, dispongo:

Primero.-Se avoca para el titular del Departamento, sin perjuicio de la delegación de funciones en cada momento otorgada, la autorización de las modificaciones presupuestarias de las entidades gestoras adscritas a este Departamento, la Tesorería General de la Seguridad Social y la Intervención General de la Seguridad Social que, revistiendo la forma de ampliaciones de crédito, al amparo de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 54 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, deban financiarse con cargo a la parte del remanente de tesorería a fin del ejercicio anterior que no haya sido aplicado a presupuesto o a mayores ingresos sobre los previstos inicialmente.

Segundo.-La presente avocación tendrá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Estado.

Disposición derogatoria única.

Queda derogada la Orden TAS/2212/2005, de 29 de junio, por la que se avoca parcialmente para el titular del Departamento la competencia en materia de ampliaciones de crédito, prevista en el artículo 63 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Madrid, 8 de marzo de 2007.-El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera Sánchez-Capitán.

MINISTERIO DE INDUSTRIA,
TURISMO Y COMERCIO

6207

ORDEN ITC/692/2007, de 20 de marzo, por la que se convocan las ayudas para la formulación de planes estratégicos de Agrupaciones Empresariales Innovadoras.

La Orden ITC/2691/2006, de 2 de agosto, por la que se regulan las bases, el régimen de ayudas y la gestión de medidas de apoyo a las Agrupaciones Empresariales Innovadoras (AEI), las define en su apartado quinto, 1.a) como «la combinación en un espacio geográfico o sector industrial concreto de empresas, centros de formación y unidades de investigación públicos o privados, involucrados en procesos de intercambio colaborativo, dirigidos a obtener ventajas o beneficios derivados de la ejecución de proyectos conjuntos de carácter innovador. Esta actividad se organizará en torno a un mercado o segmento de mercado objetivo o a