

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

16785 *Resolución de 30 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial por el que se modifica el IV Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y su personal de tierra, excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico.*

Visto el texto del acuerdo parcial por el que se modifican los artículos 21, 25, 26, 27, 34, 42, 52 y 76 del IV Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico) –Código de convenio: 90015491012005–, publicado en el BOE de 7 de octubre de 2017, acuerdo que fue suscrito, con fecha 15 de junio de 2021, 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 USO, UGT y CCOO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo parcial en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 30 de septiembre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE LA REUNIÓN MANTENIDA EN EL SENO LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS SAU PARA SU PERSONAL DE TIERRA (EXCEPTO TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO)

Asistentes:

Representación social:

USO:

Don Kevin del Pino.
Don Guillem Verdera.
Doña Beatriz Amigo.
Don José María Ramírez.
Doña Yolanda Gutiérrez.
Don Rafael Valido.
Don Carlos Varas.

UGT:

Doña Sonia Álvarez.
Doña Patricia Campoverde.

CCOO:

Doña Susana Carballido.

Representación empresarial:

Don Antonio de la Fuente.
Don Carles Frigola.
Don Francisco Balboa.

En Madrid, Barcelona y Lluçmajor, se reúnen, previamente convocados, la representación de la Compañía y la representación sindical.

Se relacionan al margen los nombres de los asistentes y las organizaciones a las que representan y

MANIFIESTAN

Primero.

En fecha de 15 de junio de 2021, se han reunido las representaciones al margen citadas y han alcanzado un acuerdo que supone Acuerdo Parcial para la modificación de diferentes artículos del texto del ya denunciado del IV convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. y su personal de tierra excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico (código de convenio 90015491012005), suscrito con fecha 19 de junio de 2017 y que se encuentra en situación de ultraactividad, todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 86 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de proseguir con las negociaciones del V Convenio Colectivo.

Segundo.

Dichos acuerdos se han alcanzado en atención a la situación excepcional que se vive en nuestro país y en nuestra empresa, con el fin de adaptar algunas condiciones laborales reguladas en el Convenio para adaptarlas a las condiciones en que actualmente se desarrolla la actividad de la empresa.

Tercero.

Que esta comisión negociadora, a la vista de las consideraciones efectuadas y a los efectos legales oportunos, adjunta el acuerdo adoptado, facultando a don Antonio de la Fuente Fernández para que notifique a la autoridad laboral la presentación del mismo a los efectos de su inscripción, registro y publicación, así como para que realice cualquier otro tipo de trámite en relación con ello

Cuarto.

Que en atención a la actual situación de pandemia y con la finalidad de facilitar la suscripción del documento, firmará una persona de cada una de las representaciones.

ACUERDO

1. *Medidas generales*

Se modifica el artículo 21, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 21. *Progresión económica.*

Dentro de los grupos profesionales existirán niveles retributivos.

El trabajador progresará económicamente dentro de cada grupo profesional, cambiando de nivel retributivo, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos, no siendo en ningún caso de aplicación límite de vacantes:

1. No constar en su expediente sanción alguna sobre su conducta profesional en el último año.
2. Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo, dentro del nivel correspondiente, de, al menos, un promedio anual, equivalente al 90 por 100. Se computará como tiempo de prestación efectiva de servicios la situación de ausencia derivada del descanso por nacimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, excedencias forzosas y las bajas justificadas.
3. Haber superado los cursos, evaluaciones y pruebas promovidas por la empresa.
4. El transcurso de determinados períodos de tiempo.

Los niveles retributivos por grupos profesionales y los períodos de tiempo para cumplir los criterios de progresión económica quedan establecidos de la siguiente forma:

1. Dentro de los grupos profesionales primero, segundo y tercero del artículo 20 del Convenio, se establecen los niveles determinados en los que los trabajadores progresarán cuando se cumplan los requisitos previstos en el presente artículo y transcurra el tiempo establecido para cada nivel en el presente artículo. Al efecto de determinar los distintos niveles, se crea un "plus de progresión", según las cuantías establecidas en el anexo II.

2. El plus de progresión tuvo su entrada en vigor el día 1 de enero de 1997, para todos los trabajadores afectados y en activo en esta fecha, o a partir del día de su ingreso si es posterior a aquella, iniciándose su devengo a partir del nivel primero del grupo profesional donde estén clasificados. El cobro del plus de progresión se producirá a partir del día 1 del mes siguiente al que se cumpla el período de devengo y permanencia en el nivel, cuando tal ingreso tenga lugar después del día primero de mes, una vez superados los requisitos establecidos al efecto. A los trabajadores fijos discontinuos se les computará como tiempo de servicio a los efectos del devengo del plus de progresión, los períodos efectivamente trabajados con tal condición contractual.

3. La cuantía del plus de progresión tendrá carácter de no absorbible ni compensable por otras mejoras o complementos retributivos establecidos o que se puedan establecer, mientras el trabajador permanezca en el mismo grupo profesional.

4. El plus de progresión del grupo profesional en el que el trabajador este encuadrado, se extinguirá cuando el mismo sea promocionado a un grupo profesional superior, sin perjuicio de respetar la retribución global y en cómputo anual que viniera percibiendo, y de que se inicie el devengo del plus correspondiente en el nuevo grupo profesional.

No obstante lo anterior, a efectos administrativos de reconocimiento de niveles y subniveles, las promociones se llevarán a cabo automáticamente conforme a los

requisitos y condiciones a las que se refiere el artículo 21 del convenio colectivo vigente, si bien se congelarán los incrementos salariales derivados de tales promociones producidas durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, manteniéndose la retribución correspondiente al nivel anterior de origen hasta la finalización de la vigencia del acuerdo.

Por tanto, el año 2021 computará para la progresión del siguiente cambio de nivel.

A los trabajadores afectados se les comunicará por la Dirección de Personas de la compañía el cambio de nivel producido durante el periodo señalado y con los efectos que se recogen en los párrafos anteriores, y con fecha 1 de enero del 2022 la Empresa procederá a retribuir conforme al nivel que le corresponda sin que sea de aplicación la congelación practicada en el 2021.»

Se modifica el artículo 25, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 25. *Tiempo de trabajo.*

Dada la peculiaridad de las funciones de la empresa, que exige una permanente actividad de servicio al público, esta tendrá plena facultad para establecer los turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales y lo acordado en el presente convenio colectivo.

Entre el día 1 de junio y el 31 de diciembre de 2021, se dotará de flexibilidad a los turnos para acomodarlos a las cargas de trabajo en los distintos periodos en función de las necesidades organizativas del departamento, siempre respetando lo establecido en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en el artículo 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo y lo establecido en el IV Convenio Colectivo de trabajadores de tierra en materia de trabajo a turnos.

Específicamente para el departamento de ventas, entre el día 1 de junio y el 31 de diciembre de 2021:

– La empresa podrá establecer el número de turnos necesarios para atender la operativa.

– Trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo y a tiempo parcial: antes del inicio de cada temporada la empresa realizará y ahora publica una programación orientativa trimestral de los descansos, turnos, libranzas y vacaciones. Al ser una publicación orientativa, la misma puede ser modificada por causa justificada.

– Se programará máximo de siete días de trabajo continuado, siempre que operativamente sea posible, en la misma franja horaria, alternando con libranzas.

– Sobre la programación mensual la empresa podrá realizar cambios de turno preavisándose con 36 horas de antelación como mínimo. Adicionalmente se podrá realizar cambios de turno preavisando con 24 horas de antelación como mínimo, siempre que exista causa justificada y previo consentimiento de la persona trabajadora.»

Se modifica el artículo 26, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 26. *Jornada.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.744 horas.

Anualmente la dirección de recursos humanos publicará antes del 15 de enero los días compensación convenio que corresponden por base.

Los días libres de compensación convenio se disfrutarán en fechas establecidas de común acuerdo entre el trabajador y la empresa y en caso de no existir acuerdo, se considerará como un período vacacional adicional.

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.

Antes del día 31 de enero de cada año, la empresa hará público el cómputo de horas trabajadas por cada trabajador con el fin de verificar que el cómputo anual de horas trabajadas el año anterior no rebasa el máximo de horas pactadas. En caso de que se exceda la jornada anual pactada, este exceso será abonado en concepto de hora extraordinaria o compensando en tiempo libre previo acuerdo entre ambas partes.

A los trabajadores con reducción de jornada por alguna de las razones indicadas en el artículo 37 del estatuto de los trabajadores o en el presente convenio, se les reducirá la jornada proporcionalmente comparados con los trabajadores a tiempo completo.

Con el fin de establecer el cómputo de las horas trabajadas, se calculará de la siguiente manera:

- Se sumarán las horas de turno (horas normales o jornada ordinaria). Se sumarán las bajas médicas, bajas maternales y permisos de lactancia.
- Se sumarán los permisos retribuidos por las causas señaladas en el artículo 38 del presente convenio.
- Se sumarán las horas electorales.
- Se sumarán las horas lectivas de asistencia a cursos organizados por la empresa dentro de la jornada laboral, siempre que sean de obligada asistencia.
- Se sumarán las horas dedicadas a la representación sindical.
- No se sumarán los días devueltos como compensación.

No obstante lo anterior, entre el día 1 de junio y el 31 de diciembre de 2021, el disfrute de los días libres regulado en el artículo 26 del Convenio colectivo vigente se llevará a cabo mediante su redistribución en periodos de baja actividad de común acuerdo con el trabajador.»

Se modifica el artículo 27, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 27. *Tiempo de trabajo, descanso entre jornadas y semanal.*

1. 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 función de la actividad de cada aeropuerto, la empresa podrá establecer los siguientes turnos básicos:

1) Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante las 24 horas o más de 16 horas, se podrán establecer un máximo de seis turnos básicos y un turno adicional por temporada acordados entre la RLT y la empresa.

2) Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante 16 horas o menos, se podrán establecer un máximo de tres turnos básicos y uno adicional acordados entre la RLT y la empresa.

Los turnos básicos tendrán una movilidad o flexibilidad sobre el horario de entrada de más o menos una hora, y las fracciones de 15 minutos comprendidas en esta hora no tendrán la consideración de turno adicional.

a.1) Trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo y a tiempo parcial. Antes del inicio de cada temporada la empresa realizará y hará pública

una programación orientativa trimestral incluyendo las vacaciones, los descansos y los turnos.

La programación de turnos para el personal fijo se realizará mensualmente, publicándose con una antelación de 15 días de tal modo que cada día 15 del mes se haga pública una programación del mes siguiente. En la programación de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y se establecerá un descanso mínimo de diez horas entre cada jornada para el personal aeronáutico de tierra, aplicándose en ese caso lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Se programará un máximo de siete días de trabajo continuado en la misma franja horaria alternado con libranzas.

Sobre la programación mensual la empresa podrá realizar cambios de turno preavisándose con 36 horas de antelación como mínimo.

Los días de descanso semanal y los turnos podrán ser cambiados entre trabajadores con previa autorización por parte de la empresa y con un preaviso de 36 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos.

Los cambios no afectarán a los días de descanso semanal, ni el descanso mínimo entre turnos. En el caso de que estos cambios afectaran al descanso semanal y previa aceptación por parte del trabajador, se modificaría el día de descanso semanal respetando siempre la normativa de aplicación, compensándolo con un día libre adicional.

Los turnos publicados y los efectivamente trabajados se facilitarán a todos los comités de centro o delegados de personal.

a.2) Trabajadores eventuales a tiempo parcial y trabajadores eventuales a tiempo completo. Los trabajadores con contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo, en tanto que se contraten para cubrir puntas de trabajo que se producen en la actividad de la empresa, no estarán sometidos a este régimen de turnos.

La programación de turnos de este personal se realizará quincenalmente a efectos de reforzar las cargas de trabajo puntuales. Los horarios de los turnos se publicarán los días 1 y 15 de cada mes, con una antelación de 15 días. Se establece un descanso de diez horas como mínimo entre cada turno para el personal aeronáutico de tierra, aplicándose en ese caso lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Los cambios de turno para este personal se realizarán siguiendo el mismo criterio al establecido para el personal indefinido.

En el momento de la firma del contrato se facilitarán los turnos de los primeros 15 días.

a.3) Trabajadores acogidos a reducción de jornada. Se contemplan los siguientes supuestos:

a.3.1) Trabajadores acogidos a la reducción de jornada. Los trabajadores acogidos a la reducción de jornada tendrán la posibilidad de realizar dicha jornada semanal distribuyéndola uniformemente a lo largo de la misma manteniendo dos días libres, o bien agrupando las horas de trabajo de forma irregular, sin superar la jornada diaria de 8 horas, previo acuerdo de las dos partes. En caso de discrepancia prevalecerán las necesidades organizativas de la empresa. En este último caso se dará traslado a la RLT de dicha circunstancia y su justificación.

a.3.2) Trabajadores acogidos a reducción de jornada mensual. Estos trabajadores regularán sus turnos igual que los trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo.

2. Trabajo no sujeto a turnos.

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. La jornada laboral establecida tiene la consideración de jornada partida, dado que durante la misma los trabajadores disponen de una hora para comer.

El horario de trabajo se diferencia entre el correspondiente a horario de verano y horario habitual de la empresa, siendo el horario de verano una excepción en relación al horario habitual, pretendiéndose una flexibilidad de horario que ayude fundamentalmente a conciliar la vida laboral con la familiar, y se distribuye del siguiente modo:

a) Horario habitual de la empresa: El horario habitual de la empresa durante todo el año es el siguiente:

– De lunes a jueves de 09,00 h a 18,30 h, con una interrupción de una hora para comer, y que se producirá entre las 13,00 h y las 16,00 h.

– Los viernes el horario será de 09,00 h a las 15,00 h. No se realizará interrupción de la jornada laboral para la comida.

b) Horario de verano:

b.1) Para el año 2017:

Del 1 de julio al 31 de agosto (ambos inclusive): se establecerán turnos con retenes, siendo el porcentaje mínimo de los retenes el 20 %.

No obstante lo anterior todos los trabajadores tendrán derecho a efectuar el horario de verano en un 80 % de los días laborables (de lunes a jueves) en este período, a excepción de los trabajadores que tengan reducida su jornada.

b.2) Para el año 2018 y siguientes:

Se acuerda ampliar la jornada de verano para personal no sujeto a turnos a partir del año 2018 del 15 de junio al 14 septiembre, a fin y efecto de potenciar la conciliación familiar y laboral al coincidir este periodo con las vacaciones escolares.

A tal efecto deben establecerse por direcciones y áreas retenes para que en ningún momento queden desatendidas las tareas a realizar, fijándose como mínimo un retén del 30 %.

No obstante lo anterior todos los trabajadores tendrán derecho a efectuar el horario de verano en un 70 % de los días laborables (de lunes a jueves) en este periodo, a excepción de los trabajadores que tengan reducida su jornada.

A los efectos de computar el porcentaje mínimos de los retenes no se computará el personal que se encuentre de vacaciones, baja médica o cualquier otra ausencia.

Los trabajadores tendrán la opción de elegir durante este período entre seguir con el horario normal o acogerse al horario de verano. Antes del 1 de mayo los trabajadores deberán haber notificado a la empresa las vacaciones que se quieran disfrutar los periodos establecidos en los sub epígrafes b.1) y b.2). Las bajas médicas que se produzcan durante este período no alterarán el calendario previsto.

El horario será el siguiente:

De lunes a jueves:

De las 7:30 h a las 15:30 h para el personal acogido a este horario (no se interrumpirá la jornada para efectuar la comida).

De las 9:00 h a las 18:00 h para el personal de retén (incluida una hora para efectuar la comida).

El viernes: De las 9:00 h a las 15:00 h para todo el personal (no se interrumpirá la jornada para efectuar la comida).

c) Horario para el personal con reducción de jornada por guarda legal.

Todos los trabajadores con reducción de jornada podrán realizar cualquiera de los siguientes horarios o cualquiera que esté comprendido entre las siguientes franjas horarias, de lunes a viernes:

Horario	% Jornada	Interrupción comida
08:30 h a 15:00 h.	81,25 %	No.
09:30 h a 15:30 h.	75,00 %	No.
09:00 h a 16:00 h.	87,50 %	No.
09:00 h a 16:00 h.	75,00 %	Sí.

Por último, y con la finalidad de potenciar la conciliación de la vida personal y laboral, se alcanza un compromiso para analizar, en el marco de una comisión que se creará al efecto, la viabilidad de implementar una jornada flexible.

No obstante lo dispuesto con carácter general en el presente artículo:

1. Entre el día 1 de junio y el 31 de diciembre de 2021 y específicamente para el departamento de ventas:

– Cuando la programación de los turnos coincida con un día libre semanal con un festivo, se tendrá que disfrutar un día libre adicional por compensación del día festivo el trabajador podrá elegir las fechas de disfrute de tal descanso compensatorio de común acuerdo con la empresa, en caso de desacuerdo se acumulará las vacaciones.

– A partir del mes de junio, estos días se han de disfrutar dentro de los tres meses siguientes.

– Los festivos pendientes de disfrute antes del 1 de junio se deberán disfrutar antes del 31 de diciembre de 2021.

2. Entre el día 1 de junio y el 31 de diciembre de 2021 y específicamente para los trabajadores de *autohandling*:

– Tendrán derecho a un descanso semanal de 2 días consecutivos. No obstante, entre el día 1 de junio y el 31 de diciembre de 2021, si hay acuerdo entre las partes pueden no ser consecutivos.

– Los cambios no afectarán al descanso semanal ni el descanso mínimo entre turnos. No obstante, entre el día 1 de junio y el 31 de diciembre de 2021 y exclusivamente respecto a los trabajadores de *autohandling*, en caso de que afecten al descanso semanal y previa aceptación por parte del trabajador, se modificaría el descanso semanal respetando la normativa de aplicación, y se programará el descanso equivalente.

– La programación se realizará quincenalmente y los horarios se publicarán semanalmente para un periodo de 15 días.»

Se modifica el artículo 34, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 34. *Duración, retribución y programación de las vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales para el personal sujeto a turnos o de 22 días laborables para el resto. Los trabajadores que a la firma del convenio tengan reconocidos días de vacaciones por el concepto de antigüedad, seguirán disfrutando los mismos como concepto *ad personam*. Las vacaciones se retribuirán a mes vencido a razón del promedio de las seis últimas mensualidades

incluyendo los siguientes conceptos salariales: horas extras, jornada partida y horas nocturnas.

Los días festivos que coincidan con un período vacacional se sumarán al mismo. Todos los meses del año serán elegibles para vacaciones, fijándose el porcentaje de trabajadores que podrán disfrutar las mismas en cada uno de los meses de acuerdo a la actividad productiva de cada una de las áreas. Dicho porcentaje se pactará con la representación legal de los trabajadores de cada base.

Las vacaciones anuales se programarán y publicarán antes del día 1 de diciembre de cada año. Para el personal sujeto a turnos las vacaciones se podrán fraccionar, por voluntad del trabajador, en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de quince días naturales.

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 corresponda deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo esta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto entre otros, en el artículo 48.4 el Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los trabajadores no sujetos a turnos podrán negociar con su dirección otra forma diferente de disfrute.

No obstante lo anterior, y entre el día 1 de junio y el 31 de diciembre de 2021, el disfrute de las vacaciones se llevará a cabo preferentemente en periodos de baja actividad. No afectaría a las vacaciones ya programadas salvo pacto entre las partes.»

Se modifica el artículo 42, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 42. *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 cuatro meses ni superior a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito y será resuelta por la empresa en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la recepción de la solicitud.

El excedente voluntario deberá solicitar el reingreso un mes antes de la terminación del plazo de excedencia y tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría y grupo laboral. El trabajador con excedencia voluntaria no podrá prestar servicios en otra empresa dedicada a la misma actividad, salvo si lo autorizase expresamente aquella que la concedió, produciendo el incumplimiento de ello el cese definitivo del excedente.

El excedente voluntario que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación del plazo de excedencia, causará baja definitiva en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

No obstante lo anterior, entre el día 1 de junio y el 31 de diciembre de 2021, y siempre que operativamente sea posible, se concederá una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo que tendrá una duración mínima de 3 meses y máxima inicialmente hasta el 31 de diciembre de 2021, pudiendo prorrogarse su duración si así lo acordaran la compañía y la RLT, sujeto a la evolución de las consecuencias derivadas del COVID-19.

Tanto la solicitud de petición, como la de retorno, se realizará por escrito a la empresa, y será necesario un preaviso en ambos casos, por escrito con 30 días naturales de antelación.

La excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo se podrá solapar a la finalización de esta, con una excedencia voluntaria ordinaria a petición de la persona trabajadora solicitándolo por escrito en los plazos establecidos.

Su duración máxima podrá ser de hasta 5 años, pero, el periodo que exceda del 31 de diciembre de 2021 ya no gozará de reserva de puesto de trabajo, salvo acuerdo posterior entre la empresa y la RLT.

Se podrá acceder a la situación de excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, sin necesidad de que tengan que transcurrir dos años desde la finalización de una excedencia voluntaria ordinaria anterior.

Durante este periodo, el retorno a la compañía estará garantizado, es decir, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, para lo cual deberá solicitarlo con el preaviso pactado, produciéndose de forma inmediata una vez transcurrido el mismo.

El tiempo que dure la excedencia concedida, la persona trabajadora podrá dedicarse a cualquier actividad profesional por cuenta ajena o propia sin ninguna limitación en cuanto al tipo de trabajo, sin necesidad de expresa autorización de AEA.

Si durante el periodo en que la persona trabajadora se encontrase de excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo se iniciara un procedimiento de ERE en la Compañía, siendo que de haberse encontrado prestando servicios se hubiera visto afectado al haberse seguido el criterio establecido en el Convenio Colectivo, tendrá derecho a reincorporarse en la Compañía a fin y efecto de poder ver extinguido su contrato y percibir la indemnización que le corresponda de acuerdo con lo pactado en su momento con la RLT. Y tendrá los mismos efectos y derechos que el resto de las personas afectadas por dicho ERE.»

Se modifica el artículo 52, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 52. *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 elaboración del plan de formación anual deberá realizarse antes del 31 de octubre del año anterior.

La comisión mixta de formación estará formada por tres miembros por parte de la representación legal de los trabajadores y tres miembros en representación de la empresa. Esta tendrá una participación efectiva en los planes de formación, específicamente en la detección de necesidades, el diseño y la planificación de las acciones de formación, el seguimiento de participantes y del proceso y la evaluación.

La formación en Air Europa Líneas Aéreas SAU podrá ser impartida bien directamente o a través de otras organizaciones, públicas o privadas.

La formación será impartida a través de dos modalidades de cursos:

- Formación Técnica: entendiéndose como la formación de carácter técnico imprescindible para acceder al puesto de trabajo, se incluyen también los cursos de reciclaje.
- Formación de desarrollo: formación para desarrollar conocimientos y habilidades necesarias para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellos cursos formativos promovidos e impartidos que le sean programados por la empresa a fin de obtener determinada especialización o una más amplia formación profesional. Los cursos se realizarán siempre dentro de la jornada laboral, percibiendo el trabajador las retribuciones ordinarias.

Todos los cursos pasarán por pruebas de evaluación que deben ser superadas con el porcentaje que determine la comisión de formación.

En los cursos de reciclaje necesarios para el mantenimiento de licencias oficiales imprescindibles para el desempeño del trabajo se darán dos oportunidades con un intervalo de quince días, entre estas dos oportunidades el trabajador podrá optar a una tutoría con el formador. En el caso de no superación, se dará una convocatoria de gracia en un plazo máximo de quince días, cuya puntuación mínima para el mantenimiento o renovación de la licencia será la que dicten los organismos oficiales competentes. El trabajador podrá solicitar la revisión de este examen por la Comisión mixta de formación.

En caso de no superación el trabajador no podrá seguir ejerciendo su ocupación actual, siendo ubicado en otro puesto de trabajo, adecuando el salario a su nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio de poder optar a cualquier vacante que surja en su antiguo puesto.

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

Estos cursos se podrán tener en cuenta también, a efectos de promoción profesional y provisión de puestos, para ello habrán de ser superados con las calificaciones establecidas en cada caso.

Para los cursos de obligada asistencia por parte del trabajador y en caso de que sea necesario el desplazamiento del mismo desde su lugar habitual de trabajo al centro de formación, se proporcionará transporte de la empresa y en caso de no ser posible se pagará el kilometraje correspondiente.

La realización de cursos de formación dentro de la empresa se llevará a cabo de forma tal que los trabajadores afectados por el presente convenio tengan acceso a ellos, de manera equitativa y constante.

Formación fuera de la empresa:

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.
- 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.

La empresa podrá en cualquier momento exigir los justificantes que considere necesarios.

Entre el día 1 de junio y el 31 de diciembre de 2021, toda la formación posible se prestará *online* con un máximo de 8 horas día.»

Se modifica el artículo 76, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 76. *Mejora voluntaria de la acción protectora de la seguridad social.*

En los supuestos de enfermedad profesional, accidente laboral y por nacimiento descritos en la ley de seguridad social, la empresa abonará a sus trabajadores la diferencia entre lo percibido por la Seguridad Social y sus salarios. La empresa complementará a las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de los conceptos fijos.

En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral la empresa abonará el 100 % de los salarios a partir del 1.º día y hasta el día 365 de la baja. No obstante, si en el año anterior de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, el índice de absentismo de la totalidad del personal de la empresa sujeto a este convenio colectivo es superior al 3,00 %, la empresa no abonará durante los tres primeros días de cada proceso del año en curso, complemento alguno.

A los efectos de determinar el porcentaje de absentismo no computan las bajas derivadas de accidente laboral, enfermedad profesional, por nacimiento y permisos retribuidos.

No obstante lo anterior, en los procesos de incapacidad temporal (I.T.) derivada de contingencias comunes de duración inferior a 4 días, se dejará sin efecto y no será de aplicación el complemento por parte de la empresa señalado en el presente artículo, entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2021.

En aquellos casos en los que la I.T. derivada de contingencias comunes fuera superior a 3 días, el trabajador o trabajadora percibirá desde el día 1 de I.T. el complemento correspondiente señalado en el presente artículo.»

A los efectos de facilitar la firma del acta, las partes convienen que la firme una persona de la empresa y una de cada una de las secciones sindicales dadas las limitaciones de movimiento existentes. Ello sin perjuicio de que, con posterioridad, el documento pueda ser firmado por el resto de las personas.

Por parte de la representación sindical,

USO

UGT

CCOO

Por la representación de la empresa,