

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**20166** *Resolución de 14 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico).*

Visto el texto del V Convenio colectivo de la empresa Air Europa Líneas Aéreas, SAU y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico) –código de convenio número 90015491012005–, que fue suscrito con fecha 16 de mayo de 2023, 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, CC. OO. y UGT, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado V Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 14 de septiembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

#### **V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, SAU, PARA SU PERSONAL DE TIERRA, EXCEPTO TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO**

Disposición preliminar.

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este V Convenio Colectivo, entre la empresa Air Europa Líneas Aéreas, SAU (en adelante AEA) y la representación de las personas trabajadoras conjuntamente, con la organización sindical Unión Sindical Obrera (USO), la organización sindical Unión General de Trabajadores (UGT) y la organización sindical Comisiones Obreras (CC. OO.).

#### CAPÍTULO I

##### **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente convenio abarca a todos los centros y lugares de trabajo que Air Europa Líneas Aéreas, SAU, tenga establecidos o establezca en un

futuro en territorio español en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo 2.

#### Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras de tierra, exceptuando a los técnicos de mantenimiento, que presten sus servicios en virtud de una relación laboral suscrita en territorio español, cualquiera que sea la modalidad contractual celebrada.

A tal efecto la empresa trasladará a las partes firmantes del presente convenio un listado de personas trabajadoras a las que les resulta de aplicación el mismo entre el 15 y el 30 de enero de cada uno de los años de aplicación del presente convenio. El listado respetará en todo momento la normativa en materia de protección de datos.

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación. Todo ello, en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que supone, en suma, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares y del estado civil.

Asimismo, conforme a lo establecido en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores se garantiza la no discriminación directa o indirecta para el empleo, y una vez empleados, por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español y por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

E igualmente, las partes garantizarán la protección de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por último, conforme a lo establecido en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes se comprometen a negociar, medidas y recursos que permitan alcanzar la igualdad efectiva del colectivo LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para el acoso o la violencia.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente convenio entrará en vigor desde 1 de enero de 2023, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE) y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2025, exceptuando aquellos temas concretos en que de manera expresa se dispongan unas vigencias distintas.

La denuncia del convenio se podrá producir a instancia de cualquiera de las partes otorgantes del mismo, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte y a la autoridad laboral, con al menos dos meses de antelación al vencimiento del mismo.

Una vez denunciado el convenio y mientras no se pacte uno nuevo, continuará la vigencia normativa del mismo, excepto para aquellos apartados en que expresamente se pacte lo contrario.

Si no mediara denuncia expresa el convenio quedará prorrogado de año en año, en aquellas materias que no tengan un plazo de vigencia determinado.

#### Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones fijadas en este convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensan y absorben todas las que puedan existir, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de su existencia, salvo que expresamente se acuerde lo contrario.

Quedan excluidas de esta compensación las retribuciones «ad personam» y la antigüedad consolidada. Asimismo, tampoco se compensarán ni se absorberán las revisiones salariales correspondientes a los años 2023, 2024 y 2025, establecidas en el artículo 73 del presente convenio colectivo.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Si por la autoridad competente se modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la comisión negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho. Si en el plazo de treinta días desde la notificación a ambas partes por parte de la autoridad laboral de la anomalía detectada no hubiese acuerdo por parte de la comisión negociadora para subsanar dicha anomalía, las partes convienen someterse a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), teniendo la resolución adoptada la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

#### Artículo 6. *Participación, aplicación e interpretación del convenio colectivo.*

Se constituye una comisión paritaria de seguimiento e interpretación del convenio colectivo compuesta por 12 miembros, 6 por la parte empresarial y 6 por la representación legal de las personas trabajadoras.

La comisión se constituirá en el plazo de treinta días desde la publicación del convenio colectivo, y la primera reunión de la misma se celebrará dentro de los seis meses siguientes. Las reuniones de carácter ordinario se celebrarán cada seis meses estableciéndose en cada reunión la fecha de la próxima, sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causa que lo justifique y convocadas por cualquiera de las dos partes, reuniones extraordinarias. Sus decisiones tendrán carácter vinculante. A las reuniones podrán asistir asesores por ambas partes siempre que se avise con cuarenta y ocho horas de antelación a la otra parte. Los asesores tendrán voz, pero no voto.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en este convenio.
- Interpretar la totalidad de las estipulaciones del citado convenio.
- Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en este texto.
- Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado de este convenio.
- Antes de ejercer cualquier tipo de reclamación judicial o administrativa, tanto de ámbito plural como colectivo, se deberá plantear las cuestiones de discrepancia ante la comisión paritaria, la que resolverá, o en su defecto, si no resuelve en el plazo de quince días, abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas. En cualquier caso, ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo de quince días se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.
- Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia comisión.
- La comisión elaborará el reglamento de funcionamiento interno de la misma.

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

Esta comisión será independiente de cualquier otra que se pueda crear en el futuro basada a este convenio.

En el supuesto de que no se alcance acuerdo en la Comisión y se trate de un conflicto individual o plural quedará expedita la vía jurisdiccional y si se trata de un conflicto colectivo, las partes convienen someterse a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

## CAPÍTULO II

### Participación y representación sindical

#### Artículo 7. *Derechos de representación colectiva.*

Será de aplicación a las relaciones laborales regidas por el presente convenio la legislación vigente en materia de derecho de representación legal de personas trabajadoras, órganos de representación, libertad sindical, reunión y lo pactado en este convenio.

Los o las representantes legales de las personas trabajadoras de un mismo centro de trabajo siempre que así lo acuerden entre ellos y lo comuniquen a la empresa podrán acumular el crédito horario, mensualmente, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No será acumulable el tiempo de ausencia de los o las representantes que tengan el contrato de trabajo suspendido por alguna de las causas legalmente establecidas, exceptuando los casos de incapacidad temporal, excedencia por maternidad, riesgo del embarazo y excedencia forzosa en el supuesto de que el excedente no sea sustituido por otro u otra representante laboral.

En los casos que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito a la empresa, al menos con quince días de antelación al mes de que se trate, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué personas trabajadoras se lleva a efecto la misma y a quién corresponden dichas horas.

Los créditos de las horas no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas a final de cada mes. Siempre que sea posible, el crédito horario será notificado a la empresa con toda la antelación posible para no perjudicar la organización del departamento y, en todo caso, con una antelación mínima de setenta y dos horas laborables.

Los o las representantes legales de las personas trabajadoras que asistan a reuniones convocadas por la empresa o que participen en la comisión negociadora de este convenio colectivo o las comisiones paritarias derivadas del mismo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores o comisionados. Estos permisos no mermarán el crédito horario que como representantes tienen en la empresa.

El tiempo de ausencia de los o las representantes legales de las personas trabajadoras (código GS) dentro de lo legal y convencionalmente establecido, será retribuido en base a los conceptos fijos y variables que hubiese devengado él mismo según la programación de turnos si esta estuviera publicada o los conceptos fijos y variables que haya generado el último día trabajado previo al citado crédito horario.

Los o las delegados/as sindicales en los centros de trabajo con menos de 251 personas trabajadoras disfrutarán de treinta horas sindicales al mes.

#### Artículo 8. *Sigilo profesional.*

Los o las representantes de las personas trabajadoras y delegados/as de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo

profesional exigido por las leyes, y concretamente por el artículo 65.2 y 65.3 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la empresa.

#### Artículo 9. *Cuota sindical.*

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos legalmente constituidos, la empresa descontará de la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o de ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará la antedicha detracción de forma indefinida, hasta tanto la persona trabajadora indique lo contrario. La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiere, así como al sindicato al que pertenece individualizando los descuentos de la cuota.

### CAPÍTULO III

#### Despido colectivo

#### Artículo 10. *Despido colectivo.*

Si por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa se viera obligada a proceder a la extinción o suspensión de contratos de trabajo mediante el procedimiento establecido para los despidos colectivos, antes de iniciar las formalidades, deberá ponerlo en conocimiento de los/las representantes legales de las personas trabajadoras, así como a facilitarles la información necesaria al respecto con la máxima antelación posible.

En los supuestos de despido colectivo contemplados en la actual legislación laboral, entre puestos y funciones equivalentes por bases, departamentos y áreas, se considerará un criterio preferente de permanencia en la empresa el tiempo de prestación de servicios en Air Europa (de mayor a menor tiempo de prestación) en cada departamento afectado por la medida. Ello sin perjuicio de que las partes puedan pactar otros criterios de afectación en atención a las causas que puedan concurrir en el procedimiento de Despido Colectivo.

No se podrá contratar nuevo personal ni convertir contratos de duración determinada a indefinidos en tanto no se haya hecho por parte de la empresa una oferta de contratación a las personas trabajadoras con contrato de trabajo indefinido, que causaron baja como consecuencia del despido colectivo, siempre que estos reúnan los requisitos de la vacante a cubrir. Entre puestos y funciones equivalentes por bases, departamentos y áreas, se considerará un criterio preferente para realizar la oferta de contratación el tiempo de prestación de servicios en Air Europa (de mayor a menor tiempo de prestación).

Se avisará a las personas trabajadoras con una antelación mínima de quince días para su incorporación al trabajo. Se mandará copia de dicha oferta a la representación legal de las personas trabajadoras.

El compromiso de contratación preferente lo será por un período de un año desde la fecha en que causaran baja a raíz del despido colectivo, siempre y cuando no haya rechazado una oferta de reincorporación, lo que significaría dejar sin efecto el compromiso de contratación preferente respecto a esa persona trabajadora. El compromiso de contratación preferente seguirá manteniéndose para aquellas personas trabajadoras que hayan rechazado una oferta de reincorporación en los siguientes supuestos excepcionales: incapacidad temporal (IT), baja por maternidad o en tiempo de vacaciones fuera del país, siempre y cuando se justifique.

En todo caso y para hacer efectivo el derecho de contratación, la persona trabajadora estará obligada a notificar cualquier cambio de domicilio y/o correo electrónico.

No obstante, en el supuesto de que la empresa instara un despido colectivo, en el seno de la comisión que se constituya para tal efecto se podrán modificar los criterios de afectación y de ofertas de nuevas contrataciones siempre y cuando lo acuerden las partes.

#### CAPÍTULO IV

#### Contrato de trabajo

##### Artículo 11. *Comisión de empleo.*

Se constituirá una comisión paritaria de empleo de doce miembros, seis de parte de la empresa y seis de parte de la representación legal de las personas trabajadoras con el fin de hacer un seguimiento efectivo en materia de contratación. Dicha comisión se reunirá semestralmente, sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causas que lo justifiquen y convocadas por cualquiera de las dos partes, reuniones extraordinarias.

##### Artículo 12. *Contratación.*

La contratación de las personas trabajadoras en el colectivo de tierra de la empresa se realizará por la propia empresa. En el caso de que se tuviera que realizar una contratación a través de empresas de trabajo temporal, dicha contratación se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la normativa en vigor en cada momento para dicha materia. En el supuesto de que esta contratación realizada a través de empresas de trabajo temporal exceda, como media anual el 5 % de la plantilla total de la base, se informará de dicha circunstancia a la comisión de empleo.

El contrato de trabajo podrá concertarse mediante las modalidades que en cada momento establezca la normativa en vigor.

##### Artículo 13. *Contrato de trabajo fijo discontinuo.*

La regulación normativa de esta modalidad de contrato de trabajo en la empresa se regirá y estará, en todo momento, a la concreta regulación establecida en la normativa laboral vigente, en cada momento.

Las partes acuerdan regular de la siguiente manera la prestación de servicios de las personas trabajadoras fijas discontinuas:

Tanto el llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas, como la finalización de su actividad, se realizará siempre en función de las necesidades productivas de la empresa, de conformidad y en atención a lo dispuesto y regulado por la legislación laboral en cada momento.

El llamamiento se realizará por centro de trabajo y por orden de antigüedad (o escalafón en aquellas posiciones que se encuentren adscritas al mismo) en la empresa dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional.

En relación con la posibilidad de que el contrato fijo discontinuo se pueda realizar, en su caso, en jornada a tiempo parcial, se estará y se atenderá a lo regulado normativamente sobre esta materia, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento. En este caso y de admitirse esta posibilidad, las partes se reunirán para revisar este extremo en la empresa.

En todo caso el contrato de trabajo deberá reflejar los mínimos establecidos en el artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El llamamiento se llevará a cabo con una antelación mínima de quince días desde que la empresa tenga conocimiento del inicio de la actividad, aunque, en la medida de lo posible, la empresa intentará realizarlo con una antelación de treinta días. Dicho llamamiento se realizará igualmente a las personas que se encuentren en situación de incapacidad temporal, riesgo de embarazo y maternidad/paternidad, sin que en ningún caso la imposibilidad de prestar servicios en ese momento suponga una renuncia al contrato de trabajo.

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, y el mismo deberá contener las indicaciones precisas de las condiciones de la incorporación.

El personal fijo discontinuo que haya sido llamado, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la empresa, perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa. Ello sin perjuicio de lo trasladado en el párrafo siguiente respecto al criterio de voluntariedad.

En el supuesto de que la empresa tenga la necesidad de realizar llamamientos fuera de la temporada habitual, será de voluntaria aceptación por las personas trabajadoras siguiendo el orden de llamamiento regulado. En caso de no contar con personas trabajadoras voluntarias suficientes para desarrollar las funciones objeto de llamamiento en este caso, la empresa tendrá la facultad de acudir a contrataciones de duración determinada o cualquier otra modalidad que considere oportuna.

Para el supuesto de que la empresa no realice el llamamiento de alguna persona trabajadora, deberá justificar ante la misma y ante la representación de las personas trabajadoras firmantes del presente convenio las causas que motivan dicha decisión mediante comunicación escrita, indicando adicionalmente que dicha decisión no supone en ningún caso una voluntad extintiva del contrato de trabajo. En caso de no hacerlo la persona trabajadora podrá accionar ante la jurisdicción competente si lo estima conveniente.

La empresa trasladará a los representantes legales de las personas trabajadoras al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral. Dicha información se trasladará también a las personas trabajadoras fijas discontinuas sin perjuicio de que se tratará de una mera previsión sometida a las necesidades de la Compañía que, por tanto, podría cambiar.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán prioridad para la cobertura de vacantes de su categoría profesional de carácter ordinario.

Cualquier cuestión que pueda surgir respecto a esta tipología de contrato será tratada en la comisión de empleo.

#### Artículo 14. *Período de prueba.*

El ingreso de la persona trabajadora en la empresa se considerará hecho a título de prueba siempre y cuando así se establezca en el contrato de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Personas trabajadoras clasificadas en los grupos profesionales cuarto y quinto: cuatro meses.
- b) Personas trabajadoras clasificadas en el grupo profesional tercero: dos meses.
- c) El resto del personal: un mes.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y ocupación que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, excepto que hayan transcurrido más de doce meses desde que finalizará la relación laboral previa.

#### Artículo 15. *Dimisión de las personas trabajadoras.*

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la dimisión voluntaria de la persona trabajadora, deberá mediar un preaviso por escrito a la empresa de, al menos, quince días de antelación cuando se trate de personal clasificado en el grupo profesional primero. Para el personal clasificado en el resto de los grupos profesionales este preaviso será de treinta días, dicho preaviso se podrá reducir previo acuerdo entre ambas partes.

Para las personas trabajadoras con contrato de trabajo de duración determinada estos períodos se reducirán a la mitad, si bien siempre mediará un mínimo de quince días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la citada obligación de preavisar dará derecho a la empresa a una indemnización equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el aviso (a tal efecto esta indemnización se calculará teniendo en cuenta los conceptos fijos definidos en el artículo 69 más la prima de responsabilidad y funciones superiores en los casos en los que la persona trabajadora viniera percibiendo las mismas). Esta indemnización podrá la empresa deducirla de la liquidación salarial a practicar en su caso.

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

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

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

En el supuesto de que la persona trabajadora cesara en la empresa, por baja voluntaria o despido procedente, antes del plazo de dos años efectivos, desde la realización de un curso de especialización profesional por cuenta de la empresa en los términos legalmente establecidos para estos casos en cada momento, la persona trabajadora deberá abonar, conforme al pacto de permanencia suscrito por ambas partes, la parte proporcional del coste del curso en función de los meses que resten en el momento de la baja hasta el cumplimiento desde los dos años de la realización del mismo, de acuerdo con el importe del gasto ocasionado por el mismo a la empresa; y todo ello, conforme a las condiciones y requisitos normativos, vigentes en cada momento. En el resto de cursos, el período de permanencia mínima desde la realización del mismo será de dos meses, excepto para los cursos obligatorios.

## CAPÍTULO V

### Clasificación profesional y progresión

Artículo 16. *Sistema de clasificación profesional.*

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifican por grupos profesionales. Los grupos profesionales están determinados de acuerdo con el contenido de la prestación laboral objeto del contrato y los criterios de clasificación establecidos en el artículo 17.

Artículo 17. *Criterios de clasificación.*

En la clasificación de las personas trabajadoras al grupo profesional se han de ponderar los siguientes criterios:

1. Autonomía: entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones realizadas.
2. Formación: concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de experiencia.
3. Iniciativa: referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

4. Mando: configurado como la facultad de ordenación y supervisión de tareas ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

5. Responsabilidad: apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

6. Complejidad: entendida como la suma de los criterios anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, mediante la aplicación de los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales, definidos mediante los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

## Artículo 18. *Grupos profesionales.*

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

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

Toda persona trabajadora viene obligada a ejecutar cuantos trabajos le sean ordenados por la empresa, dentro de los cometidos propios de su grupo profesional, o de otro grupo profesional diferente de conformidad a la normativa laboral que en cada momento resulte de aplicación.

Los grupos profesionales se configuran según los criterios siguientes:

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

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

Grupo tercero: Contenido general de la prestación. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudadas por otras personas trabajadoras. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

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

Grupo quinto: Contenido general de la prestación. Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad, que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de

directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directivos de la empresa.

Artículo 19. *Estructura de la clasificación profesional.*

La estructura de la clasificación profesional queda determinada de acuerdo al siguiente esquema:

Grupo I:

Ayudante administrativo.

Grupo II:

Conductor operario 2.<sup>a</sup>.  
Auxiliar administrativo/Logística.  
Oficial administrativo/Logística 3.<sup>o</sup> B.  
Oficial administrativo/Logística 3.<sup>a</sup> A.  
Conductor operario 1.<sup>a</sup>.  
Mecánico.  
Operario especialista.

Grupo III:

Oficial administrativo/Logística 2.<sup>a</sup> B.  
Oficial administrativo/Logística 2.<sup>a</sup> A.  
Oficial administrativo/Logística 1.<sup>a</sup> B.  
Oficial administrativo/Logística 1.<sup>a</sup> A.  
Capataz A y B.  
Mecánico.  
Supervisor de Pasaje.  
Jefe de turno.

Grupo IV:

Jefe administrativo/Logística 3.<sup>a</sup> B.  
Jefe administrativo/Logística 3.<sup>a</sup> A.  
Jefe administrativo/Logística 2.<sup>a</sup> B.  
Jefe administrativo/Logística 2.<sup>a</sup> A.  
Jefe de rampa.

Grupo V:

Jefe administrativo 1.<sup>a</sup> C.  
Jefe administrativo 1.<sup>a</sup> B.  
Jefe administrativo 1.<sup>a</sup> A.  
T.G.M.  
T.N.T.  
T.G.S.

Prima de funciones superiores: cuando por razones operativas, y organizativamente, el turno no estuviese cubierto por un responsable (supervisor, jefe de turno, capataz, etc.), la empresa designará de entre los que considere aptos a la persona trabajadora que deba asumir las funciones temporalmente y la persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice mientras dure tal circunstancia, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

## Artículo 20. *Progresión económica.*

Dentro de los grupos profesionales existirán niveles retributivos.

La persona trabajadora 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 de maternidad, 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 según consta en el anexo II.

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 las personas trabajadoras 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 todas las personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras con contrato de trabajo fijo discontinuo 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 la persona trabajadora permanezca en el mismo grupo profesional.

4. El plus de progresión del grupo profesional en el que la persona trabajadora esté 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.

La tabla del plus de progresión que se adjunta como anexo II, será de aplicación a partir del día 1 de enero de 2023.

## CAPÍTULO VI

### Escalafón y bolsa de empleo

Artículo 21. *Datos de plantilla (de exclusiva regulación y aplicación para el personal de autohandling y ventas).*

Antes del 1 de marzo de cada año y referido a 31 de diciembre inmediato anterior, la compañía entregará copia a las Secciones Sindicales firmantes del convenio de los

datos de plantilla (escalafones o relaciones ordenadas de las personas trabajadoras) con contratos de trabajo indefinidos y de duración determinada, en los que constarán los siguientes datos:

- Número de orden.
- Nombre y apellidos.
- Centro de trabajo
- Fecha de ingreso en la compañía.
- Antigüedad en tiempo efectivo de trabajo en tierra.
- Antigüedad en tiempo efectivo de trabajo en la compañía.

En la elaboración del listado se seguirán los siguientes criterios:

- Como primer criterio se establece el número de días trabajados en Air Europa Líneas Aéreas, SAU, en tierra y en caso de igualdad, se ordenará según el número personal.
- Las personas trabajadoras con contrato de trabajo de duración determinada, quedarán eliminadas del listado habiendo transcurrido veinticuatro meses desde la finalización de su última contratación en la empresa.
- A las personas trabajadoras con contrato indefinido subrogadas por otras empresas del grupo empresarial mercantil Globalia por necesidad organizativa de la empresa, y en caso de ser otra vez subrogadas por Air Europa Líneas Aéreas, SAU, se le acumulará el tiempo trabajado en la otra empresa.

Desde la fecha de entrega y publicación del escalafón a la representación legal de las personas trabajadoras, las personas trabajadoras dispondrán de un mes para efectuar las correspondientes reclamaciones.

## CAPÍTULO VII

### Organización del trabajo

#### Artículo 22. *Organización del trabajo.*

La dirección de la empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo dentro de su poder de dirección y control de la actividad laboral.

#### Artículo 23. *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.

#### Artículo 24. *Jornada.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será:

- Para el personal no sujeto a turnos:
  - 1784 horas anuales en el año 2023.
  - 1780 horas anuales en el año 2024.
  - 1776 horas anuales en el año 2025 y siguientes.

La empresa adecuará la jornada anual correspondiente al año 2023 en el plazo de un mes desde la ratificación del preacuerdo.

Respecto a la jornada de los sucesivos años de vigencia del convenio, se compromete a hacerlo antes del 28 de febrero de cada uno de los años.

- Para el personal sujeto a turnos rotativos o fijos será de 1.744 horas anuales.
- Para el personal exclusivo de *autohandling* será de 1.712 horas anuales (en atención a lo dispuesto en el convenio del *handling*, y exclusivamente, para aquellas personas trabajadoras a las que les pueda resultar de aplicación el referido convenio según la redacción dada en el mismo).

La jornada laboral en cómputo anual establecida en este convenio colectivo, conllevará el oportuno ajuste de los días de compensación por el eventual exceso de jornada que, en su caso, se pudiera producir durante cada año de vigencia de este convenio.

En aquellos supuestos en los que, habiéndose generado un exceso de jornada laboral en cómputo anual, ésta no pueda ser compensada económicamente por la empresa y, a su vez, tampoco se pueda compensar con tiempo equivalente de descanso a disfrutar dentro del año natural en que se haya devengado dicho exceso y, por tanto, el disfrute de ese tiempo deba ser disfrutado durante el año siguiente al año en que se haya devengado, ese periodo se detraerá del número de horas de la jornada laboral anual del año en que se disfrute que, por tanto, se verá minorada en las concretas horas de exceso que sean compensadas.

Por el contrario, y de conformidad con lo establecido en el presente artículo, en el caso de que sea compensado durante el año de devengo (en tiempo o económicamente) el exceso de jornada laboral en cómputo anual que se haya generado, estas horas correspondientes al exceso de jornada de trabajo, no minorarán el número de horas de la jornada laboral anual del año siguiente e inmediatamente posterior al año en que corresponde.

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

En la medida de lo posible, los días libres de compensación convenio de las personas trabajadoras no sujetas a turnos se disfrutarán en aquellos períodos temporales en los que concurra un menor volumen de actividad empresarial u operativa.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora 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 persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras con contrato de trabajo 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 37 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.
- Se sumarán los días devueltos como compensación.

Artículo 25. *Jornada de trabajo flexible para las personas trabajadoras no sujetas al sistema de rotación a turnos, ni sujetas a turno fijo.*

Con el fin de fomentar y potenciar, en mayor medida, la conciliación de la vida personal y laboral, se acuerda implementar un sistema de jornada continua regular o irregular, ambas dotadas de un mecanismo de flexibilidad, que será de aplicación en los siguientes términos a las personas trabajadoras que presten servicios bajo un sistema de organización del tiempo de trabajo no basado en un régimen de rotación en turnos, sean rotatorios o turno fijo, pues estas personas no tienen posibilidad de acogerse a la jornada continuada y flexible o al trabajo a distancia.

Jornada de trabajo:

a) Distribución regular de la jornada:

– De lunes a viernes de 09:00 h a 17:00 h, con una interrupción de veinte minutos como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que la persona trabajadora precise más tiempo de interrupción, previo acuerdo con su responsable, dicho tiempo se recuperará al final de su jornada (en el mismo día).

– En esta jornada de trabajo, el horario de entrada y salida cuenta con una flexibilidad de +/- sesenta minutos previa comunicación al responsable.

b) Distribución irregular de la jornada:

– De lunes a jueves de 09:00 h a 17:30 h, con una interrupción de veinte minutos como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que la persona trabajadora precise más tiempo de interrupción, previo acuerdo con su responsable, dicho tiempo se recuperará al final de su jornada (en el mismo día), y los viernes de 09:00 h a 15:00 horas.

– En esta jornada de trabajo, el horario de entrada y salida cuenta con una flexibilidad de +/- sesenta minutos previa comunicación al responsable.

En ambas modalidades, cada dirección podrá establecer los retenes que se consideren necesarios. Estos retenes se determinarán siempre y cuando las necesidades organizativas del departamento exijan la fijación de los mismos.

Para el cálculo del ajuste anual de jornada se estima que en ambas opciones la jornada diaria trabajada a tener en cuenta será de ocho horas o parte proporcional en caso de reducciones de jornada. Las ausencias y permisos que se disfruten en régimen de jornada completa se computarán también en atención a una jornada de ocho horas o parte proporcional en caso de reducciones de jornada.

Para la correcta organización de los diferentes departamentos, se establece que cada persona trabajadora pueda optar por una de las dos modalidades de jornada entre el 1 y el 30 de noviembre del año anterior.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos (sábado y domingo).

Cualquier horario de trabajo diferente a los que se detallan en este artículo, deberá ser acordado con el director del departamento correspondiente, y a su vez, autorizado por la Dirección de Personas, Cultura y Talento.

Artículo 26. *Jornada de trabajo para el personal sujeto a turnos.*

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

Se dotará de flexibilidad a los turnos de trabajo para acomodarlos a las cargas de trabajo en los distintos períodos en función de las necesidades organizativas del departamento. Ello, por el tiempo imprescindible, en atención a causas organizativas y

previa comunicación a la representación de las personas trabajadoras. 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.

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 veinticuatro horas o más de dieciséis 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 dieciséis 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 quince minutos comprendidas en esta hora no tendrán la consideración de turno adicional.

a.1 Personas trabajadoras 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 quince 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. 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 treinta y seis horas de antelación como mínimo.

Los días de descanso semanal y los turnos podrán ser cambiados entre personas trabajadoras con previa autorización por parte de la empresa y con un preaviso de treinta y seis horas.

Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, 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/as de personal.

a.2 Las personas trabajadoras con contrato de trabajo de duración determinada a tiempo parcial y personas trabajadoras con contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo. Las personas trabajadoras con contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción a tiempo parcial y las personas trabajadoras 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 quince días. Se establece un descanso de diez horas como mínimo entre cada turno para el personal aeronáutico de tierra.

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 quince días.

a.3 Personas trabajadoras acogidos a reducción de jornada. Se contemplan los siguientes supuestos:

a.3.1 Personas trabajadoras acogidas a la reducción de jornada. Las personas trabajadoras acogidas 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 ocho 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 Personas trabajadoras acogidas a reducción de jornada mensual. Estas personas trabajadoras regularán sus turnos igual que las personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo.

Medidas específicas aplicables en el área funcional o departamento de *autohandling*:

– El descanso semanal será de dos días consecutivos, excepto que medie acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora en otro sentido.

– Los eventuales cambios de turnos de trabajo que se realicen no afectarán ni a los días correspondientes al descanso semanal, ni al descanso mínimo legalmente establecido entre turnos de trabajo. No obstante, en el supuesto de que un cambio de turno se realizase con la previa aceptación por parte de la persona trabajadora, se procederá a modificar el descanso semanal.

– La publicación de los turnos de trabajo de las personas trabajadoras con contrato de trabajo de duración determinada, se realizará quincenalmente. Asimismo, sus horarios de trabajo se publicarán con periodicidad semanal para un período de quince días.

Medidas específicas aplicables en el área funcional o departamento de oficinas de ventas:

– En aquellos supuestos en los que la empresa tenga la necesidad de establecer un nuevo turno de trabajo en aquellas bases H24 con respecto de los establecidos en convenio, siempre y cuando venga motivado por razones asociadas a la operativa, se comunicará con carácter previo a la representación legal de las personas trabajadoras dicha circunstancia, así como se dará traslado a dicha representación de la información sobre la concreta causa operacional que motiva el establecimiento de este nuevo turno.

– Se programarán un máximo de siete días de trabajo continuado, alternando con las libranzas que correspondan.

– Sobre la programación mensual publicada, la empresa podrá realizar cambios de turno, respetando la normativa de aplicación.

Artículo 27. *Jornada partida para personas trabajadoras en régimen de turnos.*

Para personas trabajadoras en régimen de turnos se podrá establecer, siguiendo la normativa de aplicación, la distribución horaria en régimen de jornada partida.

Cuando se establezca la jornada partida, el tiempo de interrupción entre uno y otro período de trabajo deberá respetar un mínimo de una hora y un máximo de cinco horas.

Los períodos de trabajo de estas jornadas partidas deberán tener como mínimo una duración de dos horas.

La retribución de la jornada partida quedará reflejada en la tabla salarial, anexo I.

Artículo 28. *Descanso durante la jornada.*

Las personas trabajadoras con jornada continuada de seis o más horas disfrutarán de un descanso de veinte minutos. No obstante, las personas trabajadoras que finalicen su turno después de las 16:00 horas en turno de mañana o después de las 23:00 horas en turno de tarde, tomando como referencia las 14:00 horas para definir si se trata de

turno de mañana o de tarde, ampliarán este descanso a treinta minutos para efectuar la comida o cena.

Para el personal que realice trabajo efectivo continuado con pantallas de visualización de datos durante cuatro horas o más al día, la empresa organizará la actividad diaria de forma que se alterne esta tarea con otras, en caso de no ser posible dicha alternancia, la empresa distribuirá el trabajo de forma que se puedan efectuar descansos de diez minutos cada dos horas de trabajo. A todos los efectos se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 488/1997 sobre PVD's y demás normativa de aplicación en esta materia.

Estos períodos de descansos se considerarán tiempo efectivamente trabajado.

#### Artículo 29. *Trabajo nocturno.*

Siendo trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, la empresa retribuirá como trabajo nocturno el realizado entre las nueve de la noche y las ocho de la mañana.

Cuando en un turno de trabajo se realicen cuatro o más horas en el mencionado horario retributivo (21:00-08:00), todas las horas trabajadas en ese turno serán retribuidas como horas nocturnas.

La retribución de la hora nocturna queda establecida en la tabla salarial que se incluye en el anexo I. Cuando por razones de la operativa diaria un turno de noche no está cubierto por un jefe de turno, el coordinador designado por la empresa, de entre los de mayor antigüedad, cobrará una prima de funciones superiores mientras asuma las responsabilidades del jefe de turno.

#### Artículo 30. *Trabajo en festivos.*

Las personas trabajadoras disfrutarán de los días festivos según el calendario publicado en los boletines oficiales.

En el periodo de Navidad y Año Nuevo, excepcionalmente y a efectos económicos se abonarán como festivas las horas efectivamente trabajadas del día 25 de diciembre y 1 de enero. Asimismo, se considerarán como horas festivas las horas trabajadas desde las 20:00 horas hasta las 24:00 horas, los días 24 y 31 de diciembre. Estas horas computarán como efectivamente trabajadas en el cómputo anual independientemente de su remuneración.

En caso de que la persona trabajadora estuviese desplazada por razones de trabajo, disfrutará siempre los días festivos de su centro de trabajo.

Personas trabajadoras sujetos a turnos:

Cuando, excepcionalmente, por razones técnicas u organizativas, en la programación de los turnos de trabajo coincida un día de trabajo ordinario con un día festivo, la persona trabajadora tendrá el derecho a la compensación económica como horas festivas o al disfrute de un día libre adicional. Dicha compensación económica se establece en la tabla salarial anexo I.

Cuando en la programación de los turnos coincida un día libre semanal con un festivo, se tendrá que disfrutar un día adicional por compensación del día festivo.

La persona trabajadora podrá elegir las fechas de disfrute de tal descanso compensatorio de común acuerdo con la empresa y cuando la operativa lo permita. En caso de desacuerdo se acumulará a las vacaciones.

Cuando en la programación de los turnos de trabajo del departamento de ventas coincida un día libre semanal con un festivo, se tendrá que disfrutar un día libre adicional por compensación del día festivo no disfrutado. En este caso, la persona trabajadora podrá elegir las fechas de disfrute de tal descanso compensatorio, de común acuerdo con la empresa. Estos concretos días de compensación por días festivos (coincidentes con día libre semanal), se deberán disfrutar dentro de los seis meses siguientes.

Para las personas trabajadoras sujetas a turnos de *autohandling*, cuando excepcionalmente, por razones técnicas u organizativas, coincida un día de trabajo ordinario con un día festivo, la persona trabajadora tendrá el derecho a la compensación económica como horas festivas y a la compensación con tiempo descanso equivalente.

#### Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada diaria de la persona trabajadora. Si se produjera un exceso de la jornada diaria de la persona trabajadora, esta podrá optar entre ser compensadas mediante descanso equivalente dentro de los tres meses siguientes a su realización o bien la compensación económica de estas de acuerdo a lo establecido en el anexo I.

Dado el carácter de servicio al público de la actividad de la Empresa, además de las generadas por fuerza mayor, serán de obligado cumplimiento las realizadas por necesidad perentoria, entendiéndose por tal, a título enunciativo, pero no limitativo:

- Atención a mercancías perecederas.
- Avería de instalaciones.
- Corte de suministro de energía eléctrica.
- Atención a las incidencias y acumulaciones de tráfico producidas por retrasos que no puedan ser absorbidos por el personal de servicio.

Las personas trabajadoras cuya jornada incluya más de tres horas dentro de la franja horaria de las 22:00 a las 06:00 horas no podrán realizar horas extraordinarias.

### CAPÍTULO VIII

#### **Vacaciones, permisos y licencias**

#### Artículo 32. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

A los efectos de regular esta materia se estará en todo momento a lo que dispone la normativa laboral vigente.

#### Artículo 33. *Duración, retribución y programación de las vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales para el personal sujeto a turnos o de veintidós días laborables para el resto. Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de catorce días naturales.

La persona trabajadora 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 en el artículo 48.4 y 48.bis del 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras no sujetas a turnos podrán negociar con su dirección otra forma diferente de disfrute.

**Artículo 34. Procedimiento para la elección del período de vacaciones.**

El orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos en cada una de las áreas de la empresa. A este fin, se asignará a cada día de vacaciones efectivamente disfrutado, el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

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

Además, los días de la Semana Santa desde el Jueves Santo hasta el Lunes de Pascua (en las bases donde es día festivo) se penalizarán con 8 puntos más por día.

Se podrá negociar con la representación legal de las personas trabajadoras de cada base el número de puntos que correspondan a los días de fiestas locales.

Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada uno habrá hecho uso de un número de puntos determinados. El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al número de puntos utilizados.

1. Día 1 de octubre: publicación de la tabla de puntuación acumulada del año anterior de cada persona trabajadora y el orden de elección y la tabla del número máximo de personas trabajadoras coincidentes en un mismo período vacacional. Las personas trabajadoras podrán presentar sus reclamaciones sobre su puntuación durante los quince días siguientes a la publicación.

2. Día 15 de octubre: comienzo de elección de los períodos de vacaciones.

3. Día 15 de noviembre: último día de elección de los períodos de vacaciones.

4. Día 1 de diciembre: publicación de la lista de los períodos de vacaciones asignados. Las personas trabajadoras tendrán cinco días para efectuar las reclamaciones pertinentes.

5. En los casos de igualdad de puntuación, se tomará en cuenta:

1.º El orden de elección del año anterior; elegirá primero quien menos puntos acumuló el año anterior.

2.º La antigüedad; elegirá primero la persona trabajadora más antigua en la empresa.

6. Se podrán realizar cambios de períodos vacacionales entre las propias personas trabajadoras posteriormente a la publicación de la lista de períodos de vacaciones asignados, siempre y cuando el cambio no afecte a la operativa. La empresa previa justificación razonada podrá denegar dicho cambio.

7. Las personas trabajadoras con contrato de tiempo determinado a los que se les transformen sus contratos a indefinido o a quienes se les contrate en tal condición, tendrán la misma puntuación que la persona trabajadora con la máxima puntuación en su departamento más dos puntos.

8. En el supuesto de personas que se incorporan tras una baja de larga duración o excedencia voluntaria, dispondrán de máximo de puntos más cinco adicionales. En el caso de una reincorporación después de una excedencia forzosa/guarda legal, serán el máximo de puntos más tres.

9. En caso de vacaciones perdidas por una incapacidad temporal, se asignará la puntuación correspondiente en función de las vacaciones programadas.

10. Si una persona trabajadora se incorpora después de una baja de larga duración y no tuviera vacaciones programadas, estas se asignarán en función de los cupos que haya disponibles.

11. Los días adicionales por antigüedad y/o los días libres compensación convenio no puntúan y se asignarán en el último período vacacional.

12. Una vez publicada la lista definitiva de los períodos de vacaciones asignados, la empresa no cambiará las fechas de disfrute de las mismas. Si excepcionalmente la empresa tuviera que cambiar las fechas de disfrute de vacaciones de una persona trabajadora lo haría siempre con el consentimiento de la misma. En tal caso excepcional se informará a la representación legal de las personas trabajadoras y la puntuación del período vacacional será la menor de las dos.

13. Para las personas trabajadoras adscritas a un sistema de organización de su trabajo no basado en la rotación a turnos, en la medida de lo posible y siempre y cuando resulte viable, se procurará que el disfrute del período vacacional tenga lugar durante los períodos de tiempo de baja o de menor actividad empresarial, sin perjuicio de priorizar, en todo caso y en todo momento, este sistema por puntos de elección del disfrute del período de vacaciones. No obstante, esta medida no afectará a las vacaciones que ya se encuentren programadas, salvo pacto expreso entre las partes.

#### Artículo 35. *Vacaciones del personal con contrato de tiempo determinado.*

Las personas trabajadoras con contrato de duración determinada pactarán con la empresa al comienzo de la contratación su período vacacional, en el supuesto de que no se pactasen las mismas, la persona trabajadora disfrutará las vacaciones los últimos días de contrato.

Artículo 36. *Accidente laboral antes de las vacaciones u hospitalización antes o durante las vacaciones.*

En relación a este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 33 del presente convenio.

Artículo 37. *Permisos retribuidos.*

Se estará a lo dispuesto en cada momento a la regulación normativa en esta materia contenida en el Estatuto de los Trabajadores, y que, a continuación, se transcribe a modo enunciativo, pero no limitativo; así como, a su vez, a la regulación normativa que legalmente se establezca en materia de ampliación de la protección social de las familias, reconocimiento de la diversidad de modelos familiares, así como de los permisos y protección social para la conciliación, en tanto nuevas medidas de apoyo y promoción a las familias.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este permiso se podrá disfrutarse de forma continuada o discontinua, siempre que se mantenga la necesidad de atención a la persona enferma o accidentada, previo aviso a la empresa.

- c) Cuatro días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las

personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

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

j) La persona trabajadora podrá disponer de un permiso retribuido de, hasta un máximo de dos horas y media, para asistir a la consulta médica propia y/o pruebas diagnósticas propias. El tiempo que exceda de las dos horas y media, deberá ser recuperado por la persona trabajadora beneficiaria del permiso.

Para poder disfrutar de este permiso:

– Será necesario que la consulta o prueba diagnóstica no pueda realizarse total o parcialmente fuera de la jornada laboral. Ello, por cuando en caso de que resulte posible la asistencia fuera de dicha jornada laboral, la persona trabajadora deberá optar por esta posibilidad.

– Se deberá preavisar al inmediato superior jerárquico de la necesidad del disfrute de dicho permiso por asistencia a la consulta médica o a la citada prueba médica diagnóstica, con la mayor antelación que resulte posible.

– Se deberá justificar la asistencia a la consulta médica y/o a la prueba diagnóstica, mediante documento oficial expedido por el servicio de salud, en el que constará la hora de la citación a la consulta y/prueba médica, como la hora de la salida de las mismas. Ello, con el fin de acreditar tanto la asistencia a la consulta y/o prueba y la duración de la misma.

En el supuesto de que no se acredite/justifique del modo antes indicado, el presupuesto de hecho que ampara el disfrute de este permiso, se deberá recuperar la totalidad del tiempo utilizado en el disfrute del permiso, sin perjuicio de poder adoptar, en su caso, las eventuales medidas disciplinarias en el supuesto de observar que concurra algún tipo de incumplimiento laboral, en la actuación seguida. Cualquier actuación de la persona trabajadora que suponga una utilización inadecuada de este permiso regulado, será susceptible de ser sancionado disciplinariamente por la empresa, de conformidad con el régimen disciplinario sancionador aplicable.

**Artículo 38. *Licencias sin sueldo.***

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

Estas licencias deberán solicitarse con una antelación de, al menos, treinta días y la empresa las irá resolviendo por riguroso orden de petición. La denegación, en su caso, se explicará por escrito.

Estas licencias podrán ser ampliadas de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Durante la licencia, la persona trabajadora causará baja en la seguridad social y no devengará salario ni complemento alguno.

**Artículo 39. *Adopción y acogimiento.***

La adopción y el acogimiento tendrán la misma consideración que un parto natural en cuanto a los derechos de la persona trabajadora.

**Artículo 40. *Parejas de hecho.***

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

No obstante lo anterior, en el caso del permiso por matrimonio no podrá disfrutarse dos veces por el mismo sujeto causante cuando la pareja de hecho y la matrimonial está constituida por las mismas personas.

**CAPÍTULO IX****Excedencias y reducción de jornada****Artículo 41. *Excedencia voluntaria.***

La persona trabajadora 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 la misma persona trabajadora 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.

La persona trabajadora 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.

## Artículo 42. *Excedencia forzosa.*

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, que podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. Si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

La persona trabajadora que disfrute de una excedencia forzosa prevista en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores tendrá derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia según lo dispuesto en la norma legal.

## Artículo 43. *Excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.*

Siempre que operativa y organizativamente sea posible, la persona trabajadora podrá solicitar y la empresa valorará su autorización, una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo que tendrá una duración mínima de tres meses y máxima hasta un año; sin perjuicio de poder prorrogar su duración siempre y cuando así lo acordaran, conjuntamente, la empresa y la persona trabajadora beneficiaria de la misma, en todo caso, previa valoración y confirmación de la viabilidad de dicha prórroga atendiendo a las antes citadas necesidades empresariales de carácter organizativo y operativo.

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

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

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 despido colectivo en la empresa, 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 representación legal de las personas trabajadoras. De modo que, tendrá los mismos efectos y derechos que el resto de las personas trabajadoras afectadas por dicho procedimiento colectivo.

#### Artículo 44. *Reducción de jornada.*

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, cumpla los veintitrés años de edad.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o de enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años de edad, si antes de alcanzar los 23 años se acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma, que se encuentre en los supuestos previstos en los apartados tercero y cuarto de este apartado, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones exigidas para acceder al derecho de la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, prevista en este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo, total o parcialmente, a distancia o a dejar de hacerlo si éste fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona trabajadora. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que acuerden la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

b) Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad en tierra de 10 años o más, o 55 años cumplidos, podrán acogerse voluntariamente a la reducción de jornada, entre la mitad y un tercio de su jornada.

El salario se devengará en proporción al tiempo trabajado.

La reducción de jornada será como mínimo de seis meses, renovable a petición de la persona trabajadora. La petición de reducción de jornada deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses del inicio de la misma. La reducción de jornada podrá ser diaria o mensual. En el caso de personas trabajadoras a turnos que se acogieran a la reducción diaria, estos entrarán dentro de la programación normal de turnos de su área de trabajo y en base a la nueva jornada diaria. Cuando la reducción de jornada fuera mensual los períodos de reducción de jornada serán concedidos a discreción de la empresa, teniendo en cuenta las reducciones de jornada previamente concedidas.

En el supuesto de que la persona trabajadora estuviera interesada en renovar la reducción de jornada, deberá comunicarlo a la empresa con un mínimo de cuarenta y cinco días de antelación a la fecha de finalización de la reducción pactada.

Las personas trabajadoras que deseen volver a realizar su jornada completa, tendrán derecho a reincorporarse automáticamente a la misma, siempre que lo soliciten por escrito a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y cinco días.

La empresa podrá contratar mediante contratos de interinidad a las personas trabajadoras para suplir las ausencias motivadas por las reducciones de jornada.

## CAPÍTULO X

### Movilidad funcional

#### Artículo 45. *Movilidad funcional voluntaria.*

Existen dos supuestos en los que se puede dar movilidad funcional voluntaria:

- a) Cambio de departamento.
- b) Vacantes internas.

- a) Cambio de departamento.

Todas las personas trabajadoras indefinidas interesadas en un cambio de departamento pueden en cualquier momento tramitar ante el departamento de persona, cultura y talento, vía el procedimiento determinado, la solicitud del mismo, existan vacantes o no. El departamento de persona, cultura y talento mantendrá actualizado el registro y desarrollo de las solicitudes.

Las personas trabajadoras que presenten la mencionada solicitud tendrán prioridad según la fecha de presentación, para realizar los cursos de formación requeridos en el puesto solicitado, dentro de las plazas dotadas al efecto en los cursos de formación. La realización del curso será fuera de la jornada de trabajo y a costa de la persona trabajadora los gastos de manutención, transporte terrestre y alojamiento, así como el coste del curso si este fuera contratado externamente y procediera, facilitando la empresa la modificación de turnos para su asistencia al mismo, salvo imposibilidad manifiesta, así como los billetes de avión con plaza garantizada en vuelos de Air Europa Líneas Aéreas, SAU.

- b) Vacantes internas.

La empresa publicará las vacantes que vaya a cubrir, expresando en la misma publicación las condiciones o requisitos de dicha vacante, dando copia a la representación de las personas trabajadoras.

Entre las personas trabajadoras que hayan presentado su solicitud y cumplan con todos los requisitos del puesto de trabajo, en el supuesto de igualdad de condiciones, se considerará prioritaria a la persona trabajadora de mayor antigüedad.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá asistir a las entrevistas de las personas trabajadoras en casos de cubrir las vacantes internas y, si procede, en caso de conversión de contratos a indefinidos, siempre que la persona trabajadora entrevistada manifieste su interés en que así sea. A tal efecto la empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras de cada base la información necesaria para poder llevar a cabo la asistencia.

#### Artículo 46. *Movilidad funcional forzosa.*

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, salvo los casos

de sustituciones por incapacidades temporales, excedencias forzosas, licencias contempladas en este convenio y las reducciones de jornada previstas en el artículo 44 de este convenio, en cuyos casos la situación se prolongará mientras subsistan las causas que la hayan motivado la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en este convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegado/as de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiera establecido en este convenio colectivo.

## CAPÍTULO XI

### Movilidad geográfica

#### Artículo 47. *Desplazamiento.*

El desplazamiento podrá ser por comisión de servicio o por destacamento.

a) Por comisión de servicio se entiende que a la persona trabajadora se le desplaza fuera de su residencia o centro de trabajo habitual, por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo inferior a diez días. La comisión de servicio se ofrecerá, en primer lugar, de forma voluntaria para que puedan optar al mismo personas que reúnan las condiciones para desarrollar los trabajos a realizar en el desplazamiento. Caso de no existir voluntarios la empresa decidirá la persona que asumirá el servicio. Se comunicará con la mayor antelación posible.

b) Destacamento es el lugar donde la persona trabajadora se encuentra desplazado fuera de su residencia o centro de trabajo habitual con cambio de residencia, por razones de la actividad que sean de carácter económico, técnico, organizativo o de producción y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a diez días ni superior a siete meses.

#### Artículo 48. *Traslado forzoso.*

Dentro de los traslados cabe distinguir las siguientes situaciones:

a) Residencia, que es el lugar donde la persona trabajadora se encuentra desplazada fuera de su residencia o centro de trabajo habitual con cambio de residencia, por razones de la actividad que sean de carácter económicas, técnicas, organizativas o de producción y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a siete meses ni superior a dos años. La empresa preavisará con treinta días de antelación a la efectividad de la medida. De dicho preaviso se pasará copia a la representación legal de las personas trabajadoras.

b) Destino, lugar al que la persona trabajadora tiene que trasladarse fuera de su residencia o centro de trabajo habitual con cambio de residencia por razones de la actividad que sean de carácter económicas, técnicas, organizativas o de producción y en régimen de permanencia por un tiempo superior a dos años. La empresa preavisará

con treinta días de antelación a la efectividad de la medida. De dicho preaviso se pasará copia a la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes de las personas trabajadoras de entre las que reúnan los requisitos, armonizará el mejor servicio con los deseos de aquéllos, evitando los posibles trastornos y concediendo preferencia de elección de vacantes, según la antigüedad en su área de trabajo y en orden inverso para los traslados involuntarios.

El tiempo que la persona trabajadora empleará en trasladarse desde su base de origen hasta su lugar de comisión de servicio, destacamento, residencia o destino o viceversa se considerará jornada ordinaria y no se desplazará a la persona trabajadora durante sus días de descanso semanal o festivos. Si por razones indispensables la persona trabajadora tuviese que desplazarse en un día festivo o en sus días de descanso semanal, antes de las 19:00 horas, se le programará un día libre adicional por cada día festivo o de descanso empleado en el traslado. La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 49. *Traslados voluntarios.*

Aparte de los traslados anteriormente establecidos, cabrá que los mismos se realicen por solicitud de la persona interesada.

Todas las personas trabajadoras pueden en cualquier momento tramitar solicitud de traslado por las siguientes vías:

- Solicitud a la Dirección de Personas, Cultura y Talento: cuando el traslado implique cambio de departamento/dirección.
- Solicitud a la dirección pertinente: cuando el traslado implique cambio de base pero no de departamento/dirección.

La persona trabajadora dispondrá del plazo de traslado y fecha de incorporación que de mutuo acuerdo se determine entre la persona trabajadora afectada y la empresa.

El traslado voluntario, a petición de la persona trabajadora, no genera ningún derecho ni compensación de las establecidas en el presente capítulo. La empresa facilitará a la persona trabajadora y a su unidad familiar un billete con plaza garantizada en vuelos de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, para efectuar este traslado.

#### Artículo 50. *Dietas y gastos.*

Dieta es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan a la persona trabajadora en los desplazamientos y traslados que se efectúen por necesidades de la empresa fuera de su base habitual. Pueden ser nacionales o internacionales, según que los gastos a cubrir se originen en territorio español o extranjero.

La persona trabajadora que se encuentre en alguna de las situaciones a continuación reflejadas tendrá derecho a percibir dietas de la forma siguiente:

Comisión de servicio: La dieta completa se genera cuando la hora de salida del vuelo del lugar de ubicación del propio centro de trabajo sea anterior a las 14:00 horas y la hora de llegada al lugar del propio centro sea posterior a las 19:00 horas.

Para cualquier supuesto no incluido en el párrafo anterior se abonará media dieta. A excepción de si la salida se produce a partir de las 14:00 horas y la llegada antes de las 19:00 horas, no se genera dieta alguna. Ambas horas se entienden referidas a la hora de salida y de llegada respecto del lugar en el que se encuentra el propio centro de trabajo.

Para aquellas personas trabajadoras en comisión de servicio, cuyo desplazamiento comprenda un fin de semana, no les serán abonados los sábados y domingos, salvo que durante estos días vayan a estar desplazados por motivos laborales, en cuyo caso será preciso confirmación expresa del director de su departamento.

La forma de liquidación de las dietas se regulará por procedimiento interno de la administración de personal.

En cualquier caso, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las dietas antes de efectuar el desplazamiento.

Los importes económicos correspondientes a las dietas se actualizarán conforme a los incrementos salariales recogidos en el artículo 73 del convenio colectivo, para los concretos años especificados en el mismo.

Destacamento: La que resulte de multiplicar el número de días del desplazamiento por la dieta nacional o internacional que corresponda hasta treinta días y a partir del día treinta y uno a razón del 50 por ciento de la dieta por día.

Residencia: el 85 por ciento de la que corresponde al destacamento en el tramo de más de treinta días.

Destino: el 60 por ciento de la que corresponde al destacamento en el tramo de más de treinta días.

En la situación de comisión de servicio el alojamiento, desayuno y transporte correrán por cuenta de la empresa.

En las situaciones de destacamento, residencia y destino los gastos de alojamiento de los primeros quince días correrán por cuenta de la empresa.

El alojamiento y desayuno se efectuará en un hotel de entre los concertados por Air Europa Líneas Aéreas, SAU.

Con efectos de la fecha de ratificación del preacuerdo alcanzado y suscrito, respecto del texto definitivo del V Convenio Colectivo, el importe de las dietas será el siguiente:

- Dieta nacional: 65,89 euros.
- Dieta internacional: 110,71 euros.

#### Artículo 51. *Gastos de traslado.*

Cuando con motivo del traslado no voluntario la persona trabajadora se vea obligada a cambiar de domicilio habitual esta tendrá derecho a que la empresa le facilite los medios para el desplazamiento de las personas que compongan la unidad familiar, así como para la mudanza de muebles, enseres y vehículos hasta el nuevo domicilio.

La persona trabajadora que tenga que desplazarse o trasladarse por necesidades de servicio, lo hará en calidad de pasajero, con plaza confirmada, computándose el tiempo de desplazamiento o traslado como de jornada.

## CAPÍTULO XII

### Formación

#### 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 las personas trabajadoras 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.

La persona trabajadora estará obligada 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 la persona trabajadora las retribuciones ordinarias.

Aquellos cursos o acciones formativas que resulte posible impartir en formato *online*, en la medida de lo posible, se procurará impartir en dicho formato (*online*), hasta un límite máximo de ocho horas diarias.

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 la persona trabajadora 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. La persona trabajadora podrá solicitar la revisión de este examen por la Comisión mixta de formación.

En caso de no superación la persona trabajadora no podrá seguir ejerciendo su ocupación actual, siendo ubicada 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 las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tengan acceso a ellos, de manera equitativa y constante.

Para la formación fuera de la empresa, la persona trabajadora 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.

### CAPÍTULO XIII

#### Prevención de riesgos laborales

##### Artículo 53. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de las personas trabajadoras y en concreto las personas trabajadoras del colectivo de tierra, en adelante TCT's, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

##### Artículo 54. *Plan de prevención.*

El Plan de Prevención de la empresa se desarrollará conforme a lo establecido en cada momento en la normativa vigente, y en particular considerará:

- Establecer una política preventiva eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en la empresa.
- Fomentar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la empresa, tanto mandos como personas trabajadoras.
- Evitar los riesgos, minimizarlos y proceder a la evaluación de los que aún persistan.

La empresa elaborará el plan de prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de la misma. Éste se llevará a efecto según lo estipulado en el artículo 16 de LPRL y en el reglamento de los servicios de prevención.

La participación de los representantes de las personas trabajadoras se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la LPRL o norma que la sustituya.

##### Artículo 55. *Delegados/as de prevención.*

La participación de los representantes de las personas trabajadoras se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados/as de prevención serán elegidos conforme a lo estipulado en el artículo 35 de la LPRL, por y entre los miembros de los Comités de Empresa, de los Delegados/as de Personal o de los representantes sindicales que les corresponda, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa deberá proporcionar a los delegados/as de prevención la formación adecuada en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones, siendo obligatoria para los mismos su realización o la acreditación de la capacitación requerida. A tal fin, una vez designados y registrados en el órgano competente de la Comunidad Autónoma (haciendo uso del formato de «acta de nombramiento» que corresponda), remitirán una copia del acta de registro sellada a la dirección de Personas, Cultura y Talento y otra al servicio de prevención, con el fin de que la empresa pueda proceder a la constitución del comité de seguridad y salud si corresponde y a gestionar la formación necesaria para el desempeño de sus funciones.

## Artículo 56. *Servicio de prevención.*

El servicio de prevención propio deberá contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vaya a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención de Air Europa, tiene la consideración de servicio propio mancomunado y habrá de contar con, al menos, de un técnico que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención, por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas asumidas por el Servicio de Prevención Mancomunado, salvo en el caso de la especialidad de medicina del trabajo que exigirá contar, al menos, con un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en medicina de empresa y un ATS/DUE de empresa. Asimismo, deberán disponer del personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico intermedio previstas en el capítulo VI, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio

Dicho personal actuará de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de las personas trabajadoras.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 del reglamento del servicio de prevención, las actividades atribuidas por la ley general de sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa y a los representantes de las personas trabajadoras el asesoramiento y apoyo que precise en función de los riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16 de la ley de prevención de riesgos laborales.
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de las personas trabajadoras, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

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

## Artículo 57. *Evaluación de riesgos.*

Air Europa Líneas Aéreas, SAU, deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter

general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo, así como cuando se introduzcan nuevas tecnologías o modificaciones en el acondicionamiento de los lugares de trabajo, en la incorporación de una persona trabajadora cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto; y, en todo caso, se someterá a consideración y revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, Air Europa Líneas Aéreas, SAU, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

El Procedimiento de Evaluación de Riesgos respetará la normativa vigente en cada momento. En las Evaluaciones de Riesgo y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados/as de prevención, serán consultados y participarán en el proceso de evaluación de acuerdo a lo establecido en el artículo 36 de la LPRL.

#### Artículo 58. *Comités de seguridad y salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras. El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra.

El comité de seguridad y salud se reunirá al menos trimestralmente y, siempre que las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes.

Las competencias y facultades del comité de seguridad y salud, serán las que establezca la propia ley de prevención de riesgos laborales o norma que la sustituya.

#### Artículo 59. *Información, consulta y participación.*

La empresa informará a todas las personas trabajadoras sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta, facilitándose en la medida de lo posible las acciones que mejoren los cauces de información, consulta y participación.

Los delegados/as de prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de funciones y en particular a la prevista en los artículos 18 y 23 de dicha ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

Siempre que la representación legal de las personas trabajadoras disponga de los medios informáticos necesarios, toda aquella documentación e información en materia preventiva que sea posible (fichas informativas de riesgos de los puestos de trabajo, medidas de emergencia, plan de prevención y procedimientos, programación y memoria

anual, evaluaciones, etc.) será puesta a disposición a través de la intranet corporativa, no siendo necesario en este caso, disponerla en formato papel. Los delegados/as de prevención serán informados de la puesta a disposición de esta documentación o de revisiones de la misma, de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de la LPRL. Los delegados/as de prevención estarán obligados a acusar recibo de toda la documentación recibida.

#### Artículo 60. *Riesgo grave e inminente.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

Los delegados/as de prevención estarán facultados para paralizar la actividad cuando exista un riesgo grave e inminente y siempre de conformidad con lo determinado en el punto 3.º del artículo 21 de la ley de prevención de riesgos laborales.

En todos los casos, el/los delegados/as de prevención dejarán constancia escrita en el momento, de la justificación que existe para la medida adoptada, entregando el documento al mando presente.

#### Artículo 61. *Protección a la maternidad y la lactancia.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta. Y conforme a lo establecido en el plan de prevención y procedimientos de desarrollo.

La empresa recogerá en el plan de prevención los factores de riesgo para la mujer gestante o en período de lactancia, informando a las personas trabajadoras a través de la ficha informativa de riesgos del puesto, de la existencia de factores de riesgo. Con el fin de garantizar una protección adecuada, una vez que la empresa tenga conocimiento del estado de gestación (dada la consideración de persona trabajadora sensible), se procederá a la revisión de la evaluación de riesgos y para completarla, ofertará a la persona trabajadora un examen médico obligatorio, para que el SP en la especialidad de Medicina de Trabajo valore de manera específica los riesgos de su puesto, conforme a lo establecido en el artículo 26 de la LPRL. Asimismo, mientras dure el embarazo y la lactancia la persona trabajadora tendrá la posibilidad de someterse a vigilancia de la salud.

Si cuando se realice la vigilancia de la salud así se determina, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, a petición de la TCT sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales.

Las TCT'S embarazadas, las de parto reciente y las madres lactantes no realizarán turno nocturno, entendiéndose por turno nocturno el que realice la mayor parte de su jornada entre las 22:00 y las 6:00 horas.

#### Artículo 62. *Formación e información.*

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todas las personas trabajadoras y mandos de la misma. El servicio de prevención revisará el plan de formación en lo relativo a los contenidos en materia de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta las necesidades que puedan surgir a tenor de los cambios en las condiciones de trabajo.

Las sugerencias en temas de formación serán debatidas en el seno del comité de seguridad y salud.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral. Atendiendo a que las personas trabajadoras deben estar debidamente informadas en

materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa les hará entrega de la documentación necesaria para cumplimiento de tal fin.

En todo caso, la persona trabajadora deberá estar informada específicamente de los riesgos derivados del trabajo, las medidas preventivas a seguir para prevenir o minimizar tales riesgos, los equipos de protección que, en su caso, deba utilizar para protegerse frente a tales riesgos y de las medidas de emergencia que le sean de aplicación.

#### Artículo 63. *Vestuario.*

Los delegados/as de prevención tendrán entre sus facultades la de revisar que las prendas de uniformidad cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias, en función del puesto de trabajo y su localización geográfica. Si hubiera un cambio de uniformidad, lo dispuesto en este artículo se llevaría a cabo antes de la implantación de la misma.

#### Artículo 64. *Medidas de emergencia.*

Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

#### Artículo 65. *Coordinación de empresas.*

Se regulará de acuerdo al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 y conforme a lo establecido en el procedimiento correspondiente que da desarrollo al plan de prevención.

#### Artículo 66. *Personas trabajadoras sujetas a turnos.*

Las personas trabajadoras que trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de las restantes personas trabajadoras de la empresa.

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo recogido en el párrafo anterior y en orden a la vigilancia de la salud, en aquellos casos que la persona trabajadora realice exclusivamente trabajo nocturno, facilitará a la empresa la citación médica fuera del mismo, en la medida de lo posible después del disfrute de un día no laborable, por no resultar hábil para la práctica del examen de salud laboral. En este caso, se programará la correspondiente compensación del tiempo destinado a la práctica del mismo.

Trimestralmente la empresa realizará y hará pública una programación orientativa, incluyendo vacaciones, los descansos y los turnos, a efectos de conciliar la vida laboral con la vida familiar.

Las personas trabajadoras mayores de 55 años, tendrán el derecho a la no realización de turno nocturno si así lo decidieran. Las personas trabajadoras que quieran acogerse a este derecho deberán notificarlo a la empresa antes del 15 de diciembre a efectos de los turnos a realizar a partir del mes de enero del año siguiente. Una vez tramitada dicha petición no se podrá modificar la misma. Si operativamente no fuera viable su concesión por parte de la empresa por coincidir un número de personas trabajadoras que quieran ejercer dicho derecho, las denegaciones se efectuarán atendiendo la edad de las personas trabajadoras, prevaleciendo ejercer dicho derecho el de mayor edad.

#### Artículo 67. *Vigilancia de la salud.*

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras se regirá por lo regulado en la legislación vigente en cada momento.

En atención a las exenciones del carácter voluntario que para la vigilancia de la salud se recogen en el artículo 22 de la Ley de Prevención, se establecen como exentos de

voluntariedad, aquellos supuestos en los que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En particular, estarán exentos de voluntariedad:

1. El examen de salud inicial de las personas trabajadoras, así como, con motivo de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud. También lo será el examen de salud de los mismos, con motivo de situaciones protegidas, considerando como tales, las recogidas en los artículos 25 (Protección de trabajadores especialmente sensibles), 26 (Protección de la maternidad) y 27 (Protección de los menores) de la Ley de Prevención. A estos efectos, tendrá también la consideración de situación protegida:

– La reincorporación al puesto de trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a las personas trabajadoras.

– La comunicación por parte de las personas trabajadoras de situaciones diagnosticadas de su estado de salud, que puedan resultar sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

2. El examen de salud periódico de las personas trabajadoras, cuando así sea establecido en la Planificación Anual de Medicina del Trabajo por el servicio de prevención, fundamentado en la existencia de riesgo de enfermedad profesional en el puesto de trabajo ocupado, a tenor de lo recogido en la Ley General de la Seguridad Social y el RD 1299/2006 por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales.

3. La necesidad de verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para terceras personas, tal es el caso, del personal que esté en posesión del permiso de circulación en plataforma por el que se le habilita para la conducción en la plataforma aeroportuaria.

Las funciones de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente.

En el caso de que una persona trabajadora renuncie voluntariamente al examen de salud, estando exento de voluntariedad, la empresa se guardará el derecho de llevar a cabo las actuaciones legales pertinentes en beneficio de la persona trabajadora y de la propia empresa.

#### Artículo 68. *Personas trabajadoras con capacidad disminuida.*

La empresa garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, y sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Con este fin, conocida dicha circunstancia, se procederá a la realización de una valoración específica que implicará a las cuatro disciplinas preventivas. El resultado de la misma, conduce, en su caso, a la adopción de las medidas preventivas necesarias, para que el nivel de protección de estas personas trabajadoras sea equivalente al del resto de sus compañeros y compañeras.

En caso de que a través de la vigilancia de la salud se detectara una situación de riesgo para la persona trabajadora, cuya capacidad haya disminuido, por razón de la edad, estado de salud debido a enfermedad o accidente, la empresa estará obligada a la adecuación, siempre que sea posible, del puesto de trabajo del empleado afectado, de manera que se ajuste a sus condiciones físicas.

La persona trabajadora podrá, previo informe del facultativo correspondiente, solicitar el cambio de puesto de trabajo o condiciones del mismo en los términos expuestos anteriormente.

Se ratificará por parte del servicio de prevención en la especialidad de medicina del trabajo el informe aportado por la persona trabajadora.

En el supuesto de que la disminución venga motivada a raíz de un accidente laboral, la persona trabajadora no verá mermada su retribución económica y si viniese motivada a raíz de otros supuestos, la persona trabajadora percibirá como mínimo un setenta y cinco por cien de su retribución mensual de conceptos fijos. En materia no contemplada en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 25 de la LPRL.

## CAPÍTULO XIV

### Retribuciones salariales

#### Artículo 69. *Estructura salarial.*

Las personas trabajadoras devengarán y recibirán sus haberes en 14 pagas, de las cuales 12 serán de carácter mensual, como máximo el primer día hábil del mes siguiente de su devengo.

Los conceptos retributivos de cálculo variable serán abonados junto con la nómina siguiente al mes de su devengo.

Conceptos salariales fijos:

Salario base.

Prima productividad.

Complemento de puesto (antiguo plus transporte).

Prima de antigüedad «ad personam».

Gratificaciones extraordinarias.

Plus de progresión (conforme a lo establecido en el artículo 20).

Conceptos salariales variables:

Hora extraordinaria.

Hora festiva.

Hora nocturna.

Prima jornada partida.

Prima de equipaje.

Comisiones de ventas.

Prima de formadores.

Conceptos extrasalariales:

Dietas.

La estructura salarial, para los distintos niveles, será la que viene recogida en el anexo I y anexo II del presente convenio.

#### Artículo 70. *Primas y Comisiones.*

Prima de equipaje.

Percibirán esta prima las personas trabajadoras que gestionen o tramiten los cobros en concepto de exceso de equipaje.

Para el área de facturación, esta prima se devenga y se cuantifica para su compensación económica posterior, de forma individual, esto es, en atención a los cobros realizados personalmente por cada una de las personas trabajadoras en el desempeño de este cometido. A su vez, para el área de las oficinas de ventas, esta

prima se devenga y se cuantifica en atención a la totalidad de los cobros efectuados en este concepto por todas las personas trabajadoras de la concreta oficina de ventas y, a continuación, la compensación económica para el pago de esta prima se distribuirá entre las concretas personas trabajadoras adscritas a esa oficina que presten servicios de forma efectiva en la misma en el momento de su abono (en las condiciones y términos vigentes).

Con periodicidad mensual, la empresa informará a las personas trabajadoras que devenguen esta prima y, por tanto, con derecho a percibir la compensación económica por la misma, del concreto importe que le corresponde percibir en este concepto.

Prima de formadores para cursos internos es la cantidad que se abona a las personas trabajadoras que ejercen funciones de formadores de forma no continuada por cada hora de formación realizada y tiene dos variantes: formación en el mismo centro de trabajo del formador y formación fuera de su base habitual.

Comisiones de ventas son las cantidades que reciben las personas trabajadoras en las oficinas de ventas como compensación de las ventas realizadas.

Las retribuciones correspondientes a las distintas primas y comisiones previstas en este artículo, se tratarán por ambas partes, en detalle y precisión, en la comisión de seguimiento e interpretación de este convenio colectivo.

#### Artículo 71. *Prima de vinculación y objetivos de rejuvenecimiento de la plantilla.*

En el marco laboral actual, las partes firmantes son sensibles a la necesidad de establecer políticas tendentes a facilitar la incorporación o reinserción en el mercado laboral de las personas trabajadoras que están adscritas y prestan sus servicios para el colectivo de personal de Tierra de la empresa, máxime teniendo en cuenta la especificidad de algunas de las concretas funciones que realizan y, por tanto, las dificultades adicionales que pueden tener para desarrollar su actividad laboral.

Igualmente, las partes son conscientes de la necesidad de premiar la fidelidad y profesionalidad de aquellas personas trabajadoras, que han desarrollado una parte importante de su actividad profesional prestando sus servicios para la empresa y que a día de hoy siguen realizando la actividad.

Es por ello, por lo que se acuerda establecer un marco normativo mediante el cual se pueda llevar a cabo una política de rejuvenecimiento de la plantilla y de progresividad del paso de aquellas personas trabajadoras que manifiesten su interés en acogerse a esta posibilidad y opción de desvinculación respecto de la empresa, y en concreto, a modo meramente ilustrativo y ejemplificativo, a situaciones tales como la jubilación anticipada, teniendo en cuenta adicionalmente la responsabilidad y sensibilidad de las funciones que tienen encomendadas y todo ello dentro del concepto de voluntariedad.

Para alcanzar los objetivos fijados se han pactado mecanismos de adhesión voluntaria para facilitar el tránsito de la situación activa a la pasiva de una forma ordenada, que no resulte traumática para ninguna de las partes y que, a su vez, suponga una gratificación económica complementaria por los servicios prestados para la empresa durante un número determinado de años.

Es por ello, que las partes acuerdan establecer un sistema de primas los años 2023, 2024 y 2025 (adquiriendo las partes un compromiso de reunirse antes del último año para valorar la prórroga de dicha medida) y para aquel personal de tierra que, alcanzando un determinado número de años de antigüedad en la empresa y una determinada edad, puedan percibir una cantidad o de importe escalado, si manifiestan libremente su voluntad de extinguir su relación laboral con la compañía, situación ésta que sería equiparable en su caso a una resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral.

En atención a lo anterior, se acuerda un sistema escalado de importes de primas que se fijan conjugando tres factores; la edad de la persona trabajadora, una antigüedad mínima en la empresa y la edad de sesenta y cinco años. En este sentido, cuanto más próxima sea la edad de la persona trabajadora a dicha edad, menor será el importe de la prima. La fecha efectiva de extinción de la relación laboral coincidirá con la del

aniversario de la persona trabajadora, en otro caso la disminución proporcional a la prima correspondiente a la edad que tenga en el momento de hacerse efectiva. El cuadro escalado es el siguiente:

Edad	Coefficiente aplicable sobre salario bruto anual total	Tiempo mínimo en la empresa (años)
58	1,3	13
59	1,2	14
60	1,1	15
61	1	16
62	0,9	17
63	0,8	18
64	0,6	19
65 ≥	0,4	20

Para poder acceder a dicha prima de vinculación deberá haberlo solicitado por escrito dirigido a la dirección de su departamento y a la dirección de personas cultura y talento, en cualquier momento de cada año en curso, pero siempre con una antelación mínima de dos meses.

El abono de la cantidad se realizará en los plazos que se determinen por las partes.

En el supuesto de que como consecuencia de que se adscriba un número de personas determinadas pueda resultar perjudicada la operativa o pueda suponer un perjuicio económico para la empresa en atención a su situación, la empresa se reserva el derecho de denegar solicitudes, siempre por orden inverso a la comunicación de estas. En este supuesto la empresa se obliga a realizar una comunicación previa a la parte social firmante del presente convenio.

Anualmente la empresa podrá mejorar las condiciones modificar al alza los importes de dichas primas, disminuir los requisitos de antigüedad mínima o minorar los plazos de abono consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras.

No tendrán derecho a la percepción de las primas que puedan establecerse, aquellas personas trabajadoras que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- Se acojan a la jubilación a tiempo parcial, simultánea con un contrato a tiempo parcial, y vinculada a un contrato de relevo, aun cuando la persona trabajadora decida jubilarse de forma total antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.
- Tampoco tendrán derecho aquellas personas que se les haya notificado el inicio de la tramitación de un expediente disciplinario por falta muy grave.
- Las personas que se encuentren en situación de excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo.

#### Artículo 72. *Finiquito.*

En caso de la extinción del contrato de trabajo y en virtud de lo establecido en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa vendrá obligada a liquidar las cantidades adeudadas, el finiquito.

La empresa deberá liquidar al finalizar el contrato los conceptos retributivos fijos que podrán ser calculados en tal momento. El resto de los conceptos retributivos se abonarán no más tarde de quince días de la fecha de finalización del contrato.

#### Artículo 73. *Incremento salarial.*

Con efectos de 1 de enero de 2023 se aplicará un incremento salarial del 5% en todos los conceptos salariales y extrasalariales previstos en la tabla salarial, a excepción

de las dietas que ya han sido actualizadas mediante otros parámetros, consolidable desde el 1 de enero de 2023.

Para el año 2024 se aplicará un incremento salarial del 4 % en todos los conceptos salariales y extrasalariales de la tabla salarial, actualizando la nómina con efectos 1 de enero de 2024.

Para el año 2025 se aplicará un incremento salarial del 2,5 % en todos los conceptos salariales y extrasalariales de la tabla salarial, actualizando la nómina con efectos 1 de enero de 2025.

Excepcionalmente, la cuantía correspondiente a este sistema de revisión salarial aplicado a los años 2023, 2024 y 2025, no se verá afectada por el sistema de compensación y absorción previsto en este convenio colectivo.

#### Artículo 74. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las personas trabajadoras percibirán en los meses de junio y diciembre de cada año, con carácter de pagas extraordinarias unas gratificaciones integradas por el salario base y la prima de productividad, así como por la antigüedad *ad personam* en los casos que devenguen este concepto. El devengo de dichas gratificaciones extraordinarias serán de carácter semestral, devengándose la de junio, durante el período comprendido desde el 1 de enero al 30 de junio, y la de diciembre, durante el período comprendido desde el 1 de julio al 31 de diciembre. Ambas gratificaciones se abonarán de forma proporcional en función del período de alta en la empresa.

### CAPÍTULO XV

#### Uniformidad

#### Artículo 75. *Uniformidad.*

La empresa tendrá la facultad de entregar la uniformidad que considere conveniente en cada momento, tal como se refleja en los manuales de procedimientos específicos de cada departamento, consultando con la representación legal de las personas trabajadoras respecto a la adecuación de dichas prendas según se recoge en el artículo 63. La duración y distribución de las prendas se establecerá según procedimientos internos respetando siempre la dignidad de la persona trabajadora y evitando cualquier tipo de discriminación.

Las prendas de uniformidad que a su vez se consideren equipos de protección individual recomendados por el servicio de prevención se entregarán y repondrán a todo el personal al que corresponda según su puesto de trabajo. La empresa informará a todas las personas trabajadoras de las prendas que se consideren equipos de protección individual que le corresponden, su cantidad y la periodicidad de la entrega. Dicha información aparecerá en el manual de Información de equipos de protección individual que quedará a disposición de todas las personas trabajadoras en cada base. Los equipos de protección individual serán de uso obligatorio por parte de las personas trabajadoras.

Las partes deciden crear una comisión de uniformidad que se reunirá con una periodicidad de seis meses o de forma extraordinaria cuando lo solicite alguna de las partes firmantes del convenio.

### CAPÍTULO XVI

#### Mejoras sociales

#### Artículo 76. *Seguro de accidentes.*

La empresa tendrá concertada una póliza de seguro que garantice a las personas trabajadoras de la misma un capital de 24.000 euros, a percibir por sí mismos o por los

beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total que ocasione la extinción definitiva del contrato laboral o absoluta, o muerte, siempre que dichas contingencias tengan su causa en un accidente laboral o no, ocurrido durante las veinticuatro horas del día y se cumplan las condiciones de la póliza suscrita para cubrir dicha garantía. La empresa facilitará una copia de dicha póliza a la representación legal de las personas trabajadoras.

*Artículo 77. Mejora voluntaria de la acción protectora de la seguridad social.*

En los supuestos de enfermedad profesional, accidente laboral y maternidad descritos en la ley de seguridad social, la empresa abonará a sus personas trabajadoras 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 primer 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, maternidad y permisos retribuidos.

*Artículo 78. Anticipos y préstamos.*

La persona trabajadora podrá solicitar anticipos de su salario respecto a los periodos de tiempo trabajados y no abonados.

Se considera anticipo cuando la cantidad solicitada sea igual o inferior al importe de una mensualidad o parte proporcional del mes, siempre respecto a cantidades ya devengadas. La duración máxima de devolución será de tres meses, no obstante, deberá estar liquidado un mes antes de la fecha de finalización del contrato, en el caso de contratos de duración determinada. Será necesario llevar un mes de contrato trabajado para poder solicitar un anticipo y no se aplicará ningún recargo en concepto de interés.

Se considera préstamo cuando la cantidad solicitada supere una mensualidad. El importe máximo no podrá superar un 15 % del salario fijo bruto anual pendiente de devengo del contrato en vigor, con un máximo de 12.000 euros. La duración máxima de devolución no podrá exceder de dieciocho meses. Será necesario llevar un año de contrato trabajado para poder solicitar un préstamo y se aplicará un recargo en concepto de interés, calculado al Euribor a un año del último mes cerrado publicado por el banco de España más un diferencial, que inicialmente será a un 3 % reservándose la compañía el derecho a revisión del diferencial para préstamos futuros.

*Artículo 79. Jubilaciones Anticipadas.*

La empresa se compromete a realizar estudios personales para todas las personas trabajadoras que, en atención a la normativa de aplicación, se encuentren en una situación en la que puedan acceder a una jubilación anticipada. Estas jubilaciones, serán pactadas voluntariamente y de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

*Artículo 80. Jubilación parcial.*

Las personas trabajadoras que cumplan con los requisitos exigidos por el sistema de la Seguridad Social, podrán solicitar a la empresa su voluntad de acogerse a la situación de jubilación parcial, que tendrá un carácter voluntario e individual. Dicha solicitud deberá ser valorada y, en su caso, aceptada expresamente por la empresa.

No obstante lo anterior, las personas trabajadoras que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de aceptación por parte de la empresa ni de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Adicionalmente, y teniendo en cuenta la especificidad del trabajo realizado por el colectivo al que le resulta de aplicación el presente convenio, que requiere de una continua actualización formativa, y la dificultad de poder mantener estas aptitudes anualmente caso de prestar servicios de forma intermitente con carácter anual, las partes acuerdan que caso de que la solicitud de jubilación parcial sea aceptada por la empresa, la persona trabajadora y compañía podrán pactar la posibilidad de que la totalidad del periodo de prestación de servicios se concentre en el periodo inicial de disfrute de la situación de jubilación parcial, siempre que la normativa de aplicación lo permita, puesto que esta posibilidad es coherente con las finalidades que atienden a la política del mercado de empleo y con las necesidades financieras del sistema y que justifican este tipo de jubilación.

## CAPÍTULO XVII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 81. *Procedimiento sancionador.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidos en el presente capítulo.

Con carácter previo a la imposición de una sanción disciplinaria de naturaleza grave o muy grave, se incoará un expediente disciplinario por los concretos hechos constatados por la empresa, que se iniciará mediante la comunicación del oportuno pliego de cargos en el que se explicarán y detallarán, de forma clara y precisa, los concretos hechos y cargos que se imputan a la persona trabajadora que le será notificado, disponiendo de un plazo de setenta y dos horas, para que conteste a dicho pliego de cargos y, en su caso, aporte o proponga las pruebas que a su derecho convengan, las cuales se unirán al expediente, a los efectos de su examen y valoración en este expediente para que la empresa adopte la decisión final que corresponda.

De toda sanción disciplinaria se dará traslado por escrito a la persona trabajadora, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Los representantes legales de las personas trabajadoras y el sindicato al que esté afiliado la persona trabajadora sancionada, siempre que la empresa tuviera conocimiento de ello, serán informados de la sanción impuesta por falta grave y falta muy grave.

Se deberá proceder a la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a los delegados/as de comité de empresa o delegados/as de personal.

#### Artículo 82. *Faltas.*

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo en un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
2. Dos faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de treinta días y siempre que sumen en total más de quince minutos y menos de treinta, siempre que no se cause perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de grave o muy grave según los casos.

3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo y siempre que no perjudique el proceso productivo.
4. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.
5. En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o indisciplina.
6. La falta de aseo que produzca quejas justificadas.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio que sumen más de treinta minutos en un periodo de treinta días o noventa minutos en un periodo de noventa días.
3. La falta de dos días al trabajo en un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
4. La divulgación de información de la empresa de reserva obligada, sin que se produzca perjuicio a la empresa.
5. Realizar durante la jornada trabajos ajenos a la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros.
6. Utilizar para su uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.
7. La inobservancia de las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales adoptadas por la empresa, siempre que no se deriven daños graves para las personas o bienes de la empresa.
8. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.
9. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
10. Abandono del trabajo sin justa causa, aunque sea por un breve periodo de tiempo, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.
11. La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.
12. Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.
13. La falta considerable de respeto a otras personas trabajadoras y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección.
14. La simulación de enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
15. La falta de atención y cortesía con el público en acto de servicio no reiterada.
16. Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando o firmando por él o cambiar un turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la empresa.
17. En general, todos los actos graves de imprudencia o indisciplina.
18. La disminución voluntaria, no grave ni continuada, en el rendimiento del trabajo, siempre y cuando no sea causada por enfermedad, accidente o por disminución del volumen de trabajo o por asignación de otras tareas no habituales.
19. Introducción en los locales de la empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez habitual o toxicomanía durante el tiempo de servicio, si repercuten negativamente en el trabajo.
2. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, incluyendo dentro de estos comportamientos cualquier uso indebido de los billetes *free* por parte de la persona trabajadora o sus beneficiarios.
3. La falta de tres o más días al trabajo en un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a las personas trabajadoras y personal de dirección o jefatura.

5. Violar secretos de la empresa cuando existan perjuicios para la misma.
6. Originar riñas y pendencias con otras personas trabajadoras.
7. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección, siempre y cuando no vayan en contra de la integridad de la persona trabajadora o los intereses de la empresa.
8. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.
9. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.
10. La reincidencia en las faltas graves, dentro del periodo de noventa días, aunque sean de distinta naturaleza.
11. Abuso de autoridad.
12. La imprudencia de actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otras personas trabajadoras o bienes de la empresa.
13. Todo comportamiento o conducta de acoso moral/laboral/psicológico o sexual, en el ámbito laboral que atente contra el respeto de la intimidad y/o dignidad de la mujer o el hombre, mediante ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla..
14. Acoso laboral, acoso por razón de sexo y/o acoso sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
15. La disminución voluntaria, continuada y demostrada del rendimiento de la labor.
16. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la empresa.
17. La falta reiterada de atención o cortesía con el público y/o los clientes.
18. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
19. El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
20. La acusación de *mobbing* (acoso moral/psicológico o sexual), bien contra un cargo de jefatura y/o dirección, bien contra un compañero de la persona trabajadora presuntamente acosada, cuando tras la finalización del protocolo de actuación para la solución de esta modalidad de conflicto laboral, resulte acreditado de forma fehaciente que dicha acusación ha sido fraudulenta (falsa) y/o infundada.
21. Las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

#### Artículo 83. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- a) Por faltas leves, amonestación escrita y hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días o despido.

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

Transcurridos seis meses, un año o dos años según se trate, respectivamente de amonestación y falta leve, grave o muy grave, se procederá a retirar la anotación de infracción del expediente de la persona trabajadora.

## CAPÍTULO XVIII

Artículo 84. *Protocolo de resolución de discrepancias en el ámbito del procedimiento de inaplicación de condiciones laborales.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto normativo (Estatuto de los Trabajadores), a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que, además, afecten a las concretas materias expresamente previstas en la legislación en vigor y por las causas allí expuestas (actual artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que aluden los apartados que anteceden, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de los presupuestos de hecho o motivos específicamente dispuestos en la normativa en vigor reguladora de la presente materia.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria de participación, aplicación e interpretación del convenio colectivo.

En el caso de que el período de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo que, a la vista de toda la documentación que le sea remitida y que obre en poder de ambas partes con motivo de la celebración del período de consultas, dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse sobre dicha discrepancia, a contar desde que la misma le hubiese sido planteada por escrito.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a uno de los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET. A tal efecto las partes acuerdan someterse a un procedimiento de mediación ante el SIMA en los términos del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) que resulte de aplicación en cada momento.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

## CAPÍTULO XIX

### Artículo 85. *Trabajo a distancia.*

Se acuerda implementar en la empresa el modelo o sistema de organización del trabajo basado en el trabajo a distancia, en tanto forma de realizar la actividad laboral conforme a la que ésta se presta en el domicilio de las personas trabajadoras o en el lugar elegido por éstas, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Esta modalidad de sistema de organización del trabajo, tratándose de un modelo voluntario para la empresa y para la persona trabajadora, se formalizará mediante la suscripción de un acuerdo individual de trabajo a distancia para aquellas personas trabajadoras que puedan desarrollarlo, de forma efectiva, sin que la realización del mismo implique o genere disfunciones de carácter organizativo en la empresa, así como tampoco problemática alguna en su gestión.

Las personas trabajadoras que, finalmente, se pudiesen acoger y adscribir a esta modalidad de desarrollo de su trabajo en función de la organización de cada departamento, lo harán en acuerdo conjunto con la empresa pudiendo solicitarlo, hasta un máximo de dos días a la semana durante el año 2023 (o el porcentaje equivalente para aquella persona trabajadora que disfrute de esta modalidad de forma semipresencial) y a partir de la suscripción del acuerdo de trabajo a distancia, salvo que por necesidades del servicio deban trabajar a distancia por un periodo de tiempo superior o la naturaleza de su contratación sea bajo la modalidad de trabajo a distancia. Para ello se abriría un plazo de treinta días a partir del día 17 de mayo de 2023 para que las personas trabajadoras puedan solicitarlo y se puedan valorar todas las peticiones.

Sin perjuicio de lo anterior, durante los años 2024 y 2025, atendiendo a la casuística de cada caso concreto, ambas partes (empresa y persona trabajadora que hayan formalizado el acuerdo individual de trabajo a distancia), podrían negociar la ampliación del citado período aplicable a esta modalidad de trabajo que, en su caso, podría alcanzar hasta un máximo de tres días a la semana (o el porcentaje equivalente para aquella persona trabajadora que disfrute de esta modalidad de forma semipresencial), salvo que por necesidades del servicio deban trabajar a distancia por un periodo de tiempo superior o la naturaleza de su contratación sea bajo la modalidad de trabajo a distancia.

La comisión negociadora se compromete a negociar y, en su caso, formalizar un acuerdo en el plazo orientativo de un mes (para su redacción y firma), aproximadamente, desde la fecha de la ratificación final del preacuerdo, en el que se regulen todos los requisitos, premisas y condiciones establecidas en la normativa laboral común en esta materia (de trabajo a distancia) que, entre otras, incluirán a modo meramente ilustrativo o ejemplificativo, no exhaustivo, las compensaciones que deberían percibir las personas trabajadoras por prestar sus servicios bajo esta modalidad de trabajo, incluyendo, además, la compensación por la utilización de sus propias herramientas y medios para su desarrollo (tales como, el ordenador o equipo informático); pudiéndose, incluso, valorar o utilizar como parámetro válido de referencia: las ventajas que este modelo conlleva para las personas trabajadoras (como por ejemplo: ausencia de desplazamientos, etc.).

## CAPÍTULO XX

### Artículo 86. *Billetes free.*

Las personas trabajadoras dispondrán de los billetes *free* al año que determine la empresa, con un mínimo de 16.

Los beneficiarios de los billetes *free* deberán ser declarados cada año a través de la Intranet, y solo se permitirá un máximo de 8 beneficiarios por año. Sólo entre los días 10 y 31 de diciembre de cada año se podrá modificar la lista de beneficiarios para el año siguiente y no estarán permitidas variaciones en otras fechas excepto nacimiento de

hijos o hijas, o por la persona trabajadora que sea contratada por la empresa en fechas diferentes de las referidas, pudiendo en ese momento designar las personas beneficiarias. Excepcionalmente y para el año 2023, las personas trabajadoras podrán designar sus beneficiarios en el plazo de 1 mes desde la firma del convenio. Ello sin perjuicio de que los mismos no podrán disfrutar de los billetes hasta que la empresa no haya adecuado sus sistemas informáticos para gestionar esta modificación.

Las personas trabajadoras podrán eliminar beneficiarios de su listado en cualquier momento del año, sin perjuicio de que sólo podrá sustituirlos en los periodos fijados en el párrafo anterior.

La persona trabajadora que haya designado a los beneficiarios será responsable de cualquier irregularidad que cometan los mismos en la utilización de billetes *free*.

La persona trabajadora y los beneficiarios designados deberán suscribir un documento justificativo de que son conocedores de los derechos y obligaciones que comporta la utilización de billetes *free*, su compromiso de cumplimiento de dicha normativa y, especialmente, las consecuencias del uso irregular de los mismos.

No podrán ostentar la cualidad de beneficiarios de billetes *free* aquéllos que, habiendo sido personas trabajadoras de la Compañía, hubieran extinguido su relación laboral con la misma por medio de despido disciplinario.

El derecho a billetes *free* reconocido, implica que la persona trabajadora y sus beneficiarios se provean del oportuno billete de pasaje corriendo a su cargo los impuestos, seguros, tasas o equivalentes, correspondientes.

En el supuesto de que las personas trabajadoras o beneficiarios cometan algún tipo de irregularidad en materia de billetes *free*, se procederá automáticamente a la inhabilitación al titular y sus beneficiarios para nuevas concesiones, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder a la persona trabajadora, tanto por el uso indebido de esta como de sus beneficiarios, así como cualquier otra medida legal que pudiese adoptarse por la empresa o por terceros.

A los anteriores efectos, se considerarán irregularidades cualquier comportamiento o actitud en la utilización de los referidos billetes por parte de la persona trabajadora o de sus beneficiarios, que contravenga lo dispuesto en las normas e instrucciones dictadas por la Empresa sobre uso y disfrute de los billetes *free*. Se considerará una irregularidad de especial gravedad hacer un uso indebido de billetes *free* por parte de la persona trabajadora o de algún beneficiario, por venta o entrega de los mismos a cambio de cualquier tipo de contraprestación, o su utilización para la contribución o desarrollo a la comisión de cualquier acto ilícito, considerándose este extremo como falta muy grave dentro del régimen disciplinario del presente convenio.

Las personas trabajadoras que se jubilen y que acrediten el paso a dicha situación tras la extinción de su contrato, podrán continuar disfrutando de billetes *free* exclusivamente para ellos, y un beneficiario.

Los «ancillaries» vinculados al disfrute y utilización de los billetes *free*, exclusivamente, por parte de las personas trabajadoras que utilicen esta modalidad de billetes para sus desplazamientos, no se abonarán (a modo de ejemplo, meramente ilustrativo y, entre otros, 1 maleta extra a la permitida con la tarifa, UMS del hijo/hija de la persona trabajadora, mascota o equipaje especial deportivo), sin perjuicio de su consideración de retribución en especie corriendo a su cargo, caso de corresponder, los impuestos, seguros, tasas o equivalentes. En relación con este derecho, su entrada en vigor se producirá en el momento en que la empresa implemente las mejoras informáticas para que pueda disfrutarse, intentando que sea en el menor tiempo posible. Para el supuesto de que, a la fecha de publicación del convenio colectivo, la mejora informática no se haya implementado, las partes se reunirán para buscar una fórmula alternativa que permita el disfrute de este derecho que, incluso, se podría valorar y, en su caso, acordar por las partes, que consistiera en la gestión manual de este trámite por parte de la empresa, de forma excepcional, extraordinaria y temporalmente hasta tanto se implemente la citada mejor informática.

## CAPÍTULO XXI

Artículo 87. *Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos.*

Con respecto al procedimiento para solventar de forma efectiva las eventuales discrepancias que, en su caso, puedan surgir para la aplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo, en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez se haya pronunciado la comisión paritaria en el debido plazo de tiempo, las partes acuerdan someterse a un procedimiento de Mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI), publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020.

Asimismo, las partes acuerdan someter las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria regulada en el presente convenio colectivo, cuando esté entiendo de cuestiones de su competencia, a un procedimiento de Mediación ante dicho Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, en los términos del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI), como paso previo a acudir a la vía jurisdiccional.

Disposición transitoria primera. *Elección de jornada año 2023.*

En relación con la elección de jornada regulada en el artículo 25 del convenio colectivo y exclusivamente para el año 2023, las personas trabajadoras podrán optar por una de las dos modalidades de jornada establecidas en dicho artículo entre el día 17 de mayo y el 10 de junio del referido año. Las personas trabajadoras que no opten expresamente por ninguna de ellas en el plazo referido sin justificación legal, se les aplicará la modalidad de distribución regular de la jornada.

Disposición transitoria segunda. *Plus de transporte.*

A partir de la nómina del mes de mayo el concepto plus transporte, pasará a denominarse «complemento de puesto». El cambio de denominación no supone ninguna modificación del devengo en 12 pagas ni del importe a abonar de este concepto fijo de carácter salarial.

Disposición transitoria tercera. *Trabajo a distancia.*

Mientras las partes negocian el acuerdo de trabajo a distancia, las personas trabajadoras podrán seguir disfrutando del modelo vigente en la actualidad. Una vez alcanzado un acuerdo sobre el nuevo modelo de trabajo a distancia, el mismo se aplicará en atención a las condiciones y plazos que determinen las partes.

Disposición transitoria cuarta. *Comisión.*

En el plazo de un mes desde la publicación del convenio colectivo, las partes se comprometen a constituir todas las comisiones reguladas del convenio.

Disposición final. *Imaginarias y horario de trabajo para personal de Sistemas y Comunicaciones sujeto al sistema de rotación en turnos de trabajo.*

Para las personas trabajadoras adscritas a las áreas funcionales de sistemas y comunicaciones de los diversos departamentos de la empresa, en todo lo no dispuesto ni regulado expresamente en este convenio colectivo en las materias de imaginarias/intervenciones y en el horario de trabajo, les será de aplicación lo específicamente previsto en el I convenio colectivo, originariamente aplicado, a este colectivo (suscrito en fecha 11 de julio de 2019), registrado y publicado por resolución de la Dirección General

de Trabajo de 1 de marzo de 2020, en el BOE número 62, con código de convenio número: 90103652012020).

Los importes económicos correspondientes a la retribución de las imaginarias, se actualizarán conforme a los incrementos salariales establecidos en el artículo 73 del convenio colectivo, para los concretos años precisados en el mismo.

## ANEXO I

## Tabla salarial

## TABLA SALARIAL 2023

*Air Europa Líneas Aéreas, SAU –Personal tierra–*

Vigencia: 1 de enero de 2023-31 de diciembre de 2023. Incremento: 5,00 %

Categoría	Nivel	T. Anual	S. Base (× 14)	P. Product. (×14)	C. de puesto (×12) «antiguo plus transporte»	H. Extra. H. Festiva	H. Noctur.	J. Partida
TECGS.	1	66.510,72	3.162,53	1.410,30	207,59	0,00	0,00	0,00
TECGM.	2	57.465,02	2.785,48	1.141,23	207,59	0,00	0,00	0,00
JEA1A.	3	52.376,41	2.690,80	872,44	207,59	0,00	0,00	0,00
JEA1B.	4	45.402,48	2.394,37	670,74	207,59	0,00	0,00	30,97
JEA1C.	5	41.822,07	2.152,27	657,09	207,59	39,28	4,39	30,97
JEA2A.	6	39.561,24	2.031,16	616,71	207,59	37,02	4,16	30,97
JEA2B.	7	35.791,68	1.842,64	535,97	207,59	33,26	3,70	30,97
JEA3A.	8	33.781,22	1.736,83	498,19	207,59	31,25	3,40	28,92
JEA3B.	9	31.999,77	1.666,30	441,46	207,59	29,48	3,09	27,88
OFA1A.	10	30.219,85	1.553,14	427,49	207,59	27,70	2,97	26,84
OFA1B.	11	27.489,47	1.477,20	308,40	207,59	24,97	2,61	24,79
OFA2A.	12	24.284,52	1.270,87	285,80	207,59	21,77	2,24	22,71
OFA2B.	13	22.802,31	1.213,17	237,63	207,59	20,28	2,05	21,68
OFA3A.	14	21.316,29	1.129,80	214,87	207,59	18,80	1,88	20,64
OFA3B.	15	19.716,10	1.129,80	100,57	207,59	17,21	1,76	18,58
AUXAD.	16	18.210,31	1.035,16	87,64	207,59	15,70	1,60	18,58
AYUDA.	17	15.600,25	936,37	0,00	207,59	13,09	1,35	11,78

Dieta nacional: 65,89 euros.

Dieta internacional: 110,71 euros.

Nivel	Categoría
1	T.G.S.
2	T.G.M./T.N.T.
3	JEFE ADMVO. 1A.
4	JEFE ADMVO. 1B.
5	JEFE ADMVO. 1C.

Nivel	Categoría
6	JEFE ADMVO-LOGÍSTICA 2A.
7	JEFE ADMVO-LOGÍSTICA 2B.
8	JEFE ADMVO-LOGÍSTICA 3A/JEFE MECÁNICOS.
9	JEFE ADMVO-LOGÍSTICA 3B.
10	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 1A/CAPATAZ A.
11	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 1B.
12	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 2A.
13	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 2B.
14	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 3A/COND. OP. 1/MECÁNICO/CAPATAZ B.
15	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 3B/COND. ESPECIALISTA/OPER. ESPECIALISTA.
16	AUX.ADMINISTRATIVO-LOGÍSTICA/COND. OP. 2.
17	AYUDANTE ADMVO.

## TABLA SALARIAL 2024

*Air Europa Líneas Aéreas, SAU –Personal tierra–*

Vigencia: 1 de enero de 2024-31 de diciembre de 2024. Incremento: 4,00 %

Categoría	Nivel	T. Anual	S. Base (× 14)	P. Product. (×14)	C. de puesto (×12) «antiguo plus transporte»	H. Extra. H. Festiva	H. Noctur.	J. Partida
TECGS.	1	69.171,15	3.289,03	1.466,72	215,89	0,00	0,00	0,00
TECGM.	2	59.763,62	2.896,90	1.186,88	215,89	0,00	0,00	0,00
JEA1A.	3	54.471,47	2.798,43	907,34	215,89	0,00	0,00	0,00
JEA1B.	4	47.218,58	2.490,14	697,57	215,89	0,00	0,00	32,21
JEA1C.	5	43.494,95	2.238,36	683,37	215,89	40,86	4,56	32,21
JEA2A.	6	41.143,69	2.112,40	641,38	215,89	38,50	4,33	32,21
JEA2B.	7	37.223,34	1.916,35	557,41	215,89	34,59	3,85	32,21
JEA3A.	8	35.132,47	1.806,30	518,11	215,89	32,50	3,53	30,07
JEA3B.	9	33.279,76	1.732,96	459,12	215,89	30,65	3,22	29,00
OFA1A.	10	31.428,64	1.615,27	444,58	215,89	28,81	3,09	27,91
OFA1B.	11	28.589,05	1.536,29	320,74	215,89	25,97	2,71	25,78
OFA2A.	12	25.255,90	1.321,71	297,24	215,89	22,64	2,33	23,62
OFA2B.	13	23.714,40	1.261,70	247,14	215,89	21,09	2,13	22,54
OFA3A.	14	22.168,94	1.174,99	223,46	215,89	19,55	1,95	21,47
OFA3B.	15	20.504,74	1.174,99	104,59	215,89	17,90	1,83	19,32
AUXAD.	16	18.938,72	1.076,57	91,15	215,89	16,33	1,67	19,32
AYUDA.	17	16.224,26	973,83	0,00	215,89	13,62	1,41	12,25

Dieta nacional: 68,53 euros.

Dieta internacional: 115,14 euros.

Nivel	Categoría
1	T.G.S.
2	T.G.M./T.N.T.
3	JEFE ADMVO. 1A.
4	JEFE ADMVO. 1B.
5	JEFE ADMVO. 1C.
6	JEFE ADMVO-LOGÍSTICA 2A.
7	JEFE ADMVO-LOGÍSTICA 2B.
8	JEFE ADMVO-LOGÍSTICA 3A/JEFE MECÁNICOS.
9	JEFE ADMVO-LOGÍSTICA 3B.
10	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 1A/CAPATAZ A.
11	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 1B.
12	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 2A.
13	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 2B.
14	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 3A/COND. OP. 1/MECÁNICO/CAPATAZ B.
15	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 3B/COND. ESPECIALISTA/OPER. ESPECIALISTA.
16	AUX.ADMINISTRATIVO-LOGÍSTICA/COND. OP. 2.
17	AYUDANTE ADMVO.

## TABLA SALARIAL 2025

*Air Europa Líneas Aéreas, SAU –Personal tierra–*

Vigencia: 1 de enero de 2025-31 de diciembre de 2025. Incremento: 2,50 %

Categoría	Nivel	T. Anual	S. Base (× 14)	P. Product. (×14)	C. de puesto (×12) «antiguo plus transporte»	H. Extra. H. Festiva	H. Noctur.	J. Partida
TECGS.	1	70.900,43	3.371,26	1.503,38	221,29	0,00	0,00	0,00
TECGM.	2	61.257,71	2.969,32	1.216,55	221,29	0,00	0,00	0,00
JEA1A.	3	55.833,25	2.868,39	930,02	221,29	0,00	0,00	0,00
JEA1B.	4	48.399,04	2.552,39	715,01	221,29	0,00	0,00	33,01
JEA1C.	5	44.582,33	2.294,32	700,45	221,29	41,88	4,68	33,01
JEA2A.	6	42.172,28	2.165,21	657,42	221,29	39,47	4,43	33,01
JEA2B.	7	38.153,93	1.964,26	571,35	221,29	35,46	3,94	33,01
JEA3A.	8	36.010,78	1.851,46	531,07	221,29	33,31	3,62	30,82
JEA3B.	9	34.111,75	1.776,28	470,60	221,29	31,42	3,30	29,72
OFA1A.	10	32.214,36	1.655,65	455,70	221,29	29,53	3,16	28,61
OFA1B.	11	29.303,78	1.574,69	328,76	221,29	26,62	2,78	26,42
OFA2A.	12	25.887,30	1.354,75	304,67	221,29	23,20	2,38	24,21
OFA2B.	13	24.307,26	1.293,24	253,31	221,29	21,62	2,18	23,11
OFA3A.	14	22.723,17	1.204,36	229,05	221,29	20,04	2,00	22,01

Categoría	Nivel	T. Anual	S. Base (× 14)	P. Product. (×14)	C. de puesto (×12) «antiguo plus transporte»	H. Extra. H. Festiva	H. Noctur.	J. Partida
OFA3B.	15	21.017,36	1.204,36	107,20	221,29	18,35	1,88	19,81
AUXAD.	16	19.412,19	1.103,48	93,43	221,29	16,73	1,71	19,81
AYUDA.	17	16.629,86	998,17	0,00	221,29	13,96	1,44	12,56

Dieta nacional: 70,24 euros.

Dieta internacional: 118,02 euros.

Nivel	Categoría
1	T.G.S.
2	T.G.M./T.N.T.
3	JEFE ADMVO. 1A.
4	JEFE ADMVO. 1B.
5	JEFE ADMVO. 1C.
6	JEFE ADMVO-LOGÍSTICA 2A.
7	JEFE ADMVO-LOGÍSTICA 2B.
8	JEFE ADMVO-LOGÍSTICA 3A/JEFE MECÁNICOS.
9	JEFE ADMVO-LOGÍSTICA 3B.
10	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 1A/CAPATAZ A.
11	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 1B.
12	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 2A.
13	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 2B.
14	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 3A/COND. OP. 1/MECÁNICO/CAPATAZ B.
15	OF. ADMVO-LOGÍSTICA 3B/COND. ESPECIALISTA/OPER. ESPECIALISTA.
16	AUX.ADMINISTRATIVO-LOGÍSTICA/COND. OP. 2.
17	AYUDANTE ADMVO.

## ANEXO II

### Plus de progresión

Año 2023. Incremento 5 %

Grupo Profesional Primero

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
1	0,00	0,00	1	
2	6,73	80,78	2	Ayte. Admvo.
3	20,20	242,35	3	
4	40,39	484,71	3	
5	60,59	727,06		

## Grupo Profesional Segundo

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
1	0,00	0,00	3	Aux. Admvo.-Logística/Mecánico.
2	18,05	216,60	3	Operador Ordenador.
3	36,12	433,46	3	Of. Admvo.-Logística 3A/3B.
4	54,17	650,07	3	Operario Especialista.
5	81,27	975,30		Conductor Operario 1. <sup>a</sup> .
				Cond. op. 2. <sup>a</sup> /Capataz B.

## Grupo Profesional Tercero

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
1	0,00	0,00	3	Of. Admvo.-Logística 1A/1B.
2	25,86	310,33	3	Of. Admvo.-Logística 2A/2B.
3	51,73	620,79	3	Capataz A.
4	90,52	1086,28	4	
5	142,24	1706,93		

*Año 2024. Incremento 4 %*

## Grupo Profesional Primero

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
1	0,00	0,00	1	
2	7,00	84,02	2	Ayte. Admvo.
3	21,00	252,05	3	
4	42,01	504,09	3	
5	63,01	756,14		

## Grupo Profesional Segundo

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
1	0,00	0,00	3	Aux. Admvo.-Logística/Mecánico.
2	18,77	225,27	3	Operador Ordenador.
3	37,57	450,80	3	Of. Admvo.-Logística 3A/3B.
4	56,34	676,07	3	Operario Especialista.
5	84,53	1014,31		Conductor Operario 1. <sup>a</sup> .
				Cond. op. 2. <sup>a</sup> /Capataz B.

## Grupo Profesional Tercero

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
1	0,00	0,00	3	Of. Admvo.-Logística 1A/1B.
2	26,90	322,74	3	Of. Admvo.-Logística 2A/2B.
3	53,80	645,62	3	Capataz A.
4	94,14	1129,73	4	
5	147,93	1775,21		

*Año 2025. Incremento 2,5 %*

## Grupo Profesional Primero

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
1	0,00	0,00	1	
2	7,18	86,12	2	Ayte. Admvo.
3	21,53	258,35	3	
4	43,06	516,70	3	
5	64,59	775,05		

## Grupo Profesional Segundo

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
1	0,00	0,00	3	Aux. Admvo.-Logística/Mecánico.
2	19,24	230,90	3	Operador Ordenador.
3	38,51	462,07	3	Of. Admvo.-Logística 3A/3B.
4	57,75	692,97	3	Operario Especialista.
5	86,64	1039,67		Conductor Operario 1. <sup>a</sup> .
				Cond. op. 2. <sup>a</sup> /Capataz B.

## Grupo Profesional Tercero

Nivel	Plus mes	Plus año	Años nivel	Categorías
1	0,00	0,00	3	Of. Admvo.-Logística 1A/1B.
2	27,57	330,81	3	Of. Admvo.-Logística 2A/2B.
3	55,15	661,76	3	Capataz A.
4	96,50	1157,97	4	
5	151,63	1819,59		

**ANEXO III****Garantía integral de la libertad sexual**

En cumplimiento de lo recogido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Air Europa Líneas Aéreas, SAU promueve condiciones de trabajo con el fin de evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, específicamente contra en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Para dar cumplimiento al precepto legal (sin perjuicio de aplicar en cada momento lo que disponga la normativa de aplicación sobre esta materia), se concretan las siguientes acciones:

- Existencia de un Protocolo de Actuación Frente a Conductas No Deseadas, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007.
- Existencia de un canal de comunicación para la denuncia de cualquier comportamiento que pueda suponer un incumplimiento de lo previsto en las normas referidas en el apartado anterior, denominado «Canal de Cumplimiento y Buenas Prácticas». La Unidad de Cumplimiento, dependiente del Comité de Cumplimiento, será la receptora de las denuncias y de su correspondiente gestión.
- Estas comunicaciones podrán hacerse a través de dos vías diferentes:
  - Canal electrónico email: [cumplimos@globalia.com](mailto:cumplimos@globalia.com).
  - Canal electrónico web corporativa: a través de la web corporativa vía formulario electrónico.
- Designación de un instructor y comisión de investigación, para el análisis e instrucción, si procede, de cualquier denuncia que pueda entrar por el canal establecido.
- Realización, por parte de todos los empleados, de la formación sobre el Código Ético y Comportamientos No Tolerados.
- Realización de Campañas Informativas sobre la protección integral contra las violencias sexuales.
- Se incluirá en las evaluaciones de puestos de trabajo y riesgos psicosociales ocupados por mujeres trabajadoras la violencia sexual.
- Se incluirá en las consignas informativas entregadas a las mujeres trabajadoras pautas para la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral (información preventiva, según el artículo 18 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).
- Dentro de la Formación en materia de prevención de riesgos laborales (según el artículo 19 de la Ley 31/1995), se incluirá contenidos sobre la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral.

**ANEXO IV****Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral**

En relación con el ámbito laboral, las obligaciones que establece la Ley 15/2022 para Air Europa Líneas Aéreas, SAU son las previstas en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias de quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

En este mismo sentido, el artículo 12 de la LO 10/2022, de garantía integral de libertad sexual, en relación con la prevención y sensibilización en el ámbito laboral, establece que «las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el

trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital».

La empresa promoverá y velará por el cumplimiento de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Ello sin perjuicio de aplicar en cada momento lo que disponga la normativa de aplicación sobre esta materia.

Por ello, la dirección de Air Europa Líneas Aéreas, SAU se compromete establecer y negociar con la representación legal de las personas trabajadoras, medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, la actualización del protocolo de actuación y acciones de formación. De estas medidas adoptadas, se beneficiará la totalidad de la plantilla, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, de duración determinada o contratos en prácticas, así como, también, las personas becarias y aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición, así como, en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por personas trabajadoras, la inclusión de la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, formando e informando de ello a las personas trabajadoras.

Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La empresa adecuará los procedimientos específicos existentes para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Asimismo, se llevará a cabo la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación y acciones de formación, dirigidas a las personas trabajadoras cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos de formación.

Se promoverá la sensibilización y la formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal afectado por el presente convenio.

Algunas de esas medidas y herramientas, que nos van a ayudar a construir una cultura organizacional libre de cualquier tipo de acoso laboral, son:

- Código ético y políticas de empresa respecto al acoso moral, por razón de sexo y sexual, así como cualquier tipo de discriminación.
- Código de conducta y de buenas prácticas.
- Cursos y formación en esta materia.
- Formación específica para la detección preventiva a los miembros del área de gestión de personas y prevención de riesgos laborales.
- Campañas de sensibilización para toda la plantilla.

Si bien, la realización de cursos sobre cualquier forma de acoso o discriminación en la empresa no es obligatoria, sí resulta muy recomendable, ya que a través de estos cursos de formación y sensibilización, las personas trabajadoras aprenden a reconocer las conductas que son consideradas como acoso laboral o sexual, en especial, en este supuesto, donde entendemos que la formación y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo

en el entorno laboral forma parte de nuestras obligaciones en materia de igualdad, tal y como se recoge entre los objetivos y medidas del plan de igualdad, así como para cumplir con lo previsto en la Ley Orgánica de garantía integral de libertad sexual.

Estas acciones de formación no se convierten en una mera propuesta de medidas a incluir en el protocolo de prevención del acoso, sino que se planificarán como cursos para todas las personas que conforman la empresa, ya que a través de dichas acciones se informará y formará a la plantilla sobre qué se consideran conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y cómo evitarlas y sobre el procedimiento a seguir en caso de ser víctimas o testigos de las mismas.

Así mismo, este tipo de cursos cumplirán con el objetivo de sensibilizar a todos los miembros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro, en el que se respete la libertad y dignidad de las personas.

Estos cursos serán impartidos por personas formadas en igualdad y con experiencia en la materia (Coordinadora de igualdad, *Compliance Officer*, ...).

La actual política y protocolo de prevención de conductas no deseadas de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, donde se incluyen la prevención del acoso laboral, del acoso sexual y por razón de sexo, establecen los mecanismos para denunciar y perseguir a los posibles acosadores, siendo su principal función la de prevenir cualquiera de estas situaciones, es decir, evitar que lleguen a producirse.

A través del protocolo de acoso se busca erradicar este tipo de comportamientos en la empresa, para lo que podemos recurrir a diferentes medidas y herramientas encaminadas a formar y sensibilizar a la plantilla en esta materia y conseguir así que no se produzcan estas situaciones, poniéndoles fin antes de que lleguen a desarrollarse, algo para lo que es necesaria la colaboración de toda la plantilla.

Por último, cabe señalar que el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo forma parte de cada Plan de Igualdad, puesto que forma parte integral de este.

## ANEXO V

### **Mecanismo de equivalencia al V Convenio Colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra de aeropuertos, exclusivamente para el personal de *autohandling* de Air Europa al que le resulte de aplicación el mismo en atención a su ámbito funcional**

Atendiendo a lo contenido en el artículo 3 y el artículo 9 del V Convenio Colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra de aeropuertos en relación con el contenido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que ninguna persona trabajadora a la que le aplique el referido convenio por prestar servicios de *autohandling* dentro del ámbito funcional del artículo 3 del V Convenio, pueda en su conjunto y cómputo global anual, tener condiciones económicas inferiores a las que resultarían de la aplicación del referido V Convenio Colectivo.

A este respecto, se configura un mecanismo de equivalencia por el cual, una vez finalizado el año natural:

1. Se realizará una comparativa entre la suma de todas las percepciones salariales que, en su conjunto y cómputo anual, la persona trabajadora que presta servicios de *autohandling* ha percibido a lo largo del año natural, y la suma de aquellas que hubiera percibido en caso de que se le hubiese aplicado el V Convenio Colectivo del sector de asistencia en tierra en aeropuertos por el mismo periodo.

No resultaran de aplicación a las personas trabajadoras de *autohandling* de Air Europa los conceptos e incrementos salariales acordados en el V Convenio Colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra de aeropuertos.

2. En caso de que se arrojen diferencias positivas a favor de la persona trabajadora, se procederá a su abono junto con la nómina del mes de marzo del año inmediatamente siguiente.