

	Pesetas
Expte. 01.03/017-99 Lina Lambert Igual. Cataluña. «Traición», de H. Pinter.	1.000.000
<i>Preservación y difusión del teatro clásico</i>	
Expte. 01.04/023-99 Teatro «Margen, S. L.». Asturias. «La escuela de maridos y la escuela de mujeres», de Molière.	1.250.000
<i>Programación de salas de teatro</i>	
Expte. 04.00/019-99 «Espectáculos 95, S. L.». Teatro Lara. Madrid.	3.000.000
Total	15.750.000

CONCEPTO 483

Entidades sin fines de lucro teatrales

Expte. 07.00/024-99 Instituto Internacional del Teatro. Madrid. Eugenio Joaquín Vida Arredondo.	1.000.000
Total	1000.000

ANEXO II**1. Incremento de ayudas ya concedidas**

CONCEPTO 475

Proyectos bienales de empresas

	Pesetas
Expte. 01.10/010-99 Actividades culturales «La Bicicleta, S. L.» Julio Jaime Fischtel. Madrid.	1.000.000
<i>Proyectos bienales de compañías estables</i>	
Expte. 01.20/016-99 «Dagoll-Dagom, S. A.». Ana Rosa Cisquella. Cataluña.	1.250.000
Expte. 01.20/028-99 «Bito Producciones, S. L.». (Talleret de Salt). Cataluña.	1.000.000

Difusión de la dramaturgia internacional

Expte. 01.03/001-99 «Petruska Producciones Teatrales, S. L.». Juan José Seoane. Madrid.	1.500.000
Expte. 01.03/011-99 «Nueva Comedia, S. L.». Cristina Higuera. Madrid.	1.000.000

Preservación y difusión de teatro clásico

Expte. 01.04/003-99 «Fila Siete, S. L.». Francisco Javier Esteban. Madrid.	1.000.000
Expte. 01.04/012-99 Amaya Curiesas Iriarte. Madrid.	1.250.000
Expte. 01.04/028-99 «Alarifes Producciones, S. L.». Ramón Tamayo. Madrid.	3.000.000

Programación de salas de teatro

Expte. 04.00/006-99 «Iniciativas Teatrales, S. L.», Muñoz Seca. Alain Cornejo Rosier. Madrid.	4.000.000
Expte. 04.00/018-99 María Agustina Solé Ruimalló. Jove Teatre Regina. Cataluña.	750.000
Total	15.750.000

	Pesetas
(CONCEPTO 483)	
<i>Entidades sin fines de lucro teatrales</i>	
Expte. 07.00/007-99 Instituto Internacional del Teatro del Mediterráneo.	500.000
Expte. 07.00/045-99 José Monleón Benacer. Madrid. Asociación per la Fundación Escena. Albert de la Torre Fornell. Cataluña.	500.000
Total	1.000.000

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

2952 RESOLUCIÓN de 28 de enero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «European Air Transport» (EAT).

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «European Air Transport» (EAT) (código de Convenio número 9012642), que fue suscrito con fecha 23 de diciembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 28 de enero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «EUROPEAN AIR TRANSPORT» Y SUS TRABAJADORES

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones y relaciones de trabajo en «European Air Transport NV/Sociedad Anónima» (en adelante EAT), y obliga tanto a los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial, como a la Dirección de la compañía.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de EAT en todo el Estado español, afectará a todos los centros de trabajo actuales y futuros, salvo las excepciones que puedan marcarse en los distintos artículos de este Convenio.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal incluido en los niveles 1 al 6 de las tablas salariales que se anexan, y que esté adscrito al ámbito territorial contemplado en el artículo anterior.

En todo caso, estarán excluidos de este Convenio:

1. Quienes ejerzan funciones de dirección y consejo y
2. En general, los que fueren excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Vigencia: El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2000 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001.

Prórrogas y denuncia: El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia previsto en el apartado anterior, si no mediase denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarse mediante comunicación escrita y con una antelación no inferior a tres meses respecto de la fecha de vencimiento del período de vigencia inicial o de sus prórrogas.

En caso de denuncia el presente Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de expiración y la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio tiene carácter indivisible a todos los efectos en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimara que alguno de los pactos del Convenio vulnera la legislación vigente, y así lo hiciera saber a las partes otorgantes, o si la jurisdicción laboral dejara sin efecto alguno de los acuerdos convenidos, la Comisión Negociadora del mismo deberá subsanar de común acuerdo y en el plazo de treinta días naturales las supuestas anomalías.

Artículo 6. *Derecho supletorio.*

Las normas de este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente a cualquier otra disposición o norma legal.

Durante su vigencia no será aplicable en EAT ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados en las dependencias o por personal de EAT.

En lo no previsto o regulado por el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que regulan las respectivas materias.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Las normas de este Convenio sustituirán a los pactos, acuerdos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las relaciones de trabajo entre las partes, que quedarán extinguidos y sin efecto y absorbidos y compensados por este Convenio.

Todas aquellas condiciones económicas pactadas en el presente Convenio colectivo consideradas en su conjunto y cómputo anual absorberán y compensarán, hasta donde alcancen, los aumentos de cualquier orden o bajo cualquier denominación que en el futuro las autoridades de la Administración acuerden, así como cuales otras se hubiesen disfrutado con anterioridad.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

Al objeto de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente Convenio, se constituirá una Comisión paritaria formada por seis vocales, tres de ellos designados por la empresa y tres por la representación de los trabajadores y sus correspondientes suplentes, de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

Son funciones específicas de esta Comisión:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.
2. Vigilancia del cumplimiento y aplicación de lo pactado.
3. Intervenir con carácter previo y preceptivo a nivel nacional, como órgano de conciliación, en todos los conflictos colectivos que pudieran presentarse, derivados de la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo.
4. Intervenir con carácter previo y preceptivo en todos los procesos de convocatoria de huelga como órgano de conciliación.
5. Intervenir, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación en todos los conflictos colectivos que pudieran presentarse derivados de la implantación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Comités de Empresa de cada centro de trabajo y/o delegados de personal, por una parte, y los representantes de la Dirección de la empresa, por la otra, asumirán en los mismos términos expuestos anteriormente las funciones de esta Comisión paritaria en caso de que se planteara conflicto colectivo a nivel local.

La Comisión paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las representaciones en lugar y fecha fijados de mutuo acuerdo, con un preaviso de dos días naturales y deberá obtener resolución en plazo de cuatro días naturales para el caso contemplado en el apartado 4 de este artículo, y de siete días naturales para el resto de los apartados de este mismo artículo.

CAPÍTULO II

Área económica

Artículo 9. *Incremento salarial.*

Para el año 2000, se procederá a una revisión salarial del 3,6 por 100, sobre la cantidad reflejada en el nuevo concepto salarial que pasa a denominarse salario base.

Para el año 2001, se procederá a una revisión salarial del IPC del año 2000 más el 1 por 100.

Artículo 10. *Composición del salario.*

A efectos retributivos y de este Convenio tendrá la consideración de salario base, a percibir en catorce pagas, los valores en pesetas brutas de la tabla que se adjunta como anexo I.

Este salario base incluirá los conceptos que hasta la fecha se desglosaban en las tablas salariales de la empresa como salario base y mejora voluntaria, formando por tanto conjuntamente la retribución bruta fija mensual de cada empleado.

Artículo 11. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores vinculados por el presente Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias, en los meses de junio y diciembre, en las que se incluirá el valor de una mensualidad del concepto salario base.

El cómputo para su devengo será para la paga de junio, del 1 de enero al 30 de junio, ambos inclusive; y para la paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre. El abono de las mismas se realizará durante los meses de junio y diciembre, respectivamente.

Artículo 12. *Complemento de nocturnidad.*

El personal que realice parte o el total de su jornada de trabajo entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá exclusivamente por el número de horas efectivamente trabajadas en esa franja horaria, un complemento de nocturnidad a razón de incrementar el 23 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria, tomando como base de cálculo mil ochocientas horas anuales.

Artículo 13. *Complemento por trabajo en fiestas laborales.*

Ante la necesidad, y debido a la excepcionalidad del proceso productivo de la empresa EAT, y del sector de transporte aéreo en general de operar los días festivos, todos los empleados cuyo concurso sea considerado necesario para la operación en esos días, vendrán a trabajar y serán compensados económicamente con un precio hora cuyo valor aparece en el anexo I, y que corresponderá a un incremento del 100 por 100 sobre el precio de la hora de trabajo ordinaria. Entiéndense como festivos, sólo y exclusivamente los oficiales, es decir fiestas nacionales, autonómicas o locales que correspondan a cada centro de trabajo, y que en cualquier caso quedarán publicadas en los correspondientes calendarios laborales.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Ante la situación de desempleo existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir progresivamente las horas extraordinarias. No obstante lo anterior, ambas partes asumen y reconocen la necesidad puntual de realizar horas extraordinarias a la vista de la excepcionalidad y peculiaridad del proceso productivo de la compañía.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo mensual, tal y como se recoge en el artículo 20 de este Convenio. La empresa podrá requerir a los trabajadores la rea-

lización de horas extraordinarias dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria, entendiéndose la realización de las mismas, las que sean consecuencia de incidencias en el desarrollo de la operación normal programada, y atendiendo siempre a criterios de rotación del personal que las vaya a realizar.

Para el año 2000, el valor de la hora extraordinaria será, para las horas extraordinarias normales, el 20 por 100 de incremento sobre la hora ordinaria de trabajo, y del 25 por 100 para el 2001. Para las horas extraordinarias realizadas en festivos el 180 por 100 tal y como queda reflejado en el anexo I.

Artículo 15. *Horas complementarias.*

Para las contrataciones a tiempo parcial y según lo previsto en la legislación vigente ambas partes acuerdan la ampliación de la prolongación de jornada hasta el 30 por 100 de la misma sin necesidad de preaviso.

El abono de las mismas se realizará de acuerdo a las tablas que figuran en el anexo I, considerando el mismo como hora extra normal.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre el particular.

Artículo 16. *Plus de presencia fuera de horario asignado.*

Debido a la complejidad del proceso productivo de la empresa, y en concreto a la variabilidad no controlable de las horas de llegada y salida de los aviones, se acuerda que cualquier empleado que sea llamado a acudir al centro de trabajo fuera de su horario asignado será compensado, a elección del propio trabajador, de una de las dos maneras que siguen:

Todas las horas trabajadas por este motivo serán compensadas económicamente como horas extraordinarias, abonándose en cualquier caso un mínimo de tres horas.

Las horas trabajadas por este motivo podrán ser compensadas por tiempo libre, a razón de dos libres por cada hora trabajada, dentro de los dos meses siguientes.

En cualquier caso, al suponer un nuevo traslado al centro de trabajo, el empleado percibirá la compensación derivada del plus de transporte.

Artículo 17. *Complemento de transporte.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un complemento de plus de transporte por día efectivo trabajado, según las cantidades que se reflejan a continuación, considerando en los casos de jornada partida y los afectos a disponibilidad el doble de las cantidades reseñadas:

Estaciones de Madrid, Barcelona y Vitoria 475 pesetas/día.
Resto de estaciones 390 pesetas/día.

Artículo 18. *Gastos de viaje y kilometraje.*

Todas las personas afectadas por este Convenio, cuando deban realizar un viaje por razones de trabajo, dispondrán de una cantidad máxima diaria de 5.000 pesetas para gastos de manutención, cantidad que deberá ser justificada en cualquier caso con los correspondientes comprobantes. La compañía se hará cargo del alojamiento cuando sea necesario.

Para facilitar la realización de estos viajes, los empleados podrán solicitar a Administración de cada escala, un anticipo cuyo valor no excederá del valor máximo diario (5.000 pesetas), y en función de los días que se vaya a estar de viaje. A la vuelta del mismo, los gastos deberán ser justificados mediante la presentación de comprobantes adjuntándolos a la hoja de gastos.

Para aquellas personas que, por motivos profesionales utilicen su propio vehículo para realizar desplazamientos, serán compensados económicamente a razón de 27 pesetas por kilómetro. Para ello deberán cumplimentar la correspondiente hoja de gastos.

Artículo 19. *Anticipos.*

Todos los empleados afectos a este Convenio podrán disponer de un anticipo por valor máximo de la parte devengada, en el momento de pedir dicho anticipo, de la paga extraordinaria (de verano o Navidad), próxima a recibir.

Dicho anticipo quedará saldado en el momento de abono de dicha paga extraordinaria.

Excepcionalmente, y siempre con autorización del jefe de escala o departamento, se concederán anticipos por valor de la parte devengada de las dos siguientes pagas extraordinarias.

CAPÍTULO III

Jornada de trabajo

Artículo 20. *Jornada laboral.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada máxima anual queda fijada en mil ochocientas horas de trabajo efectivo para los trabajadores con contrato a jornada completa (cuarenta horas semanales), y la parte proporcional que en cada caso corresponda para los trabajadores contratados a tiempo parcial.

El cómputo se efectuará de tal modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 21. *Pausa durante la jornada.*

Para aquellos trabajadores con una jornada diaria igual o superior a ocho horas, se establece un descanso durante la jornada de treinta minutos, que podrá ser disfrutado, de acuerdo con el responsable del departamento, en dos períodos de quince minutos.

Para aquellos trabajadores con una jornada diaria superior a las seis horas e inferior a ocho, se establece un descanso durante la jornada de quince minutos, considerándose tal como tiempo de trabajo efectivo.

Será el responsable de cada departamento quien establecerá distintos turnos entre los empleados para el disfrute de esta pausa, con objeto de asegurar la continuidad de las operaciones de la compañía.

Artículo 22. *Jornada máxima diaria y tiempos de descanso entre jornadas.*

Dada la peculiaridad de la actividad productiva de la empresa, y con objeto de favorecer a los trabajadores en turno de fin de semana, se establece una jornada laboral normal máxima diaria de nueve horas. No obstante, y siempre con aceptación voluntaria por parte del trabajador, la jornada máxima diaria podrá ser ampliada hasta las diez horas.

En lo que se refiere al tiempo de descanso entre jornadas, y de acuerdo a lo especialmente dispuesto para las empresas de transporte aéreo, éste será como mínimo de diez horas.

Artículo 23. *Horarios.*

La distribución de jornada de trabajo será la que disponga cada director/jefe de departamento.

No obstante lo anterior, y dada la naturaleza del servicio a prestar por EAT, las circunstancias en que se desarrolla, la fluctuación de los horarios de los vuelos debido a cambios no controlables en la programación, a restricciones de tráfico aéreo y a otras razones, la jornada deberá necesariamente adaptarse a aquellas incidencias propias o ajenas del negocio, que afectan al proceso productivo.

Todo el personal que desarrolle su actividad en un mismo turno durante un año, quedará vinculado a ese turno de manera definitiva, salvo que se disponga lo contrario de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Independientemente de lo recogido en el párrafo anterior, la empresa podrá, por razones de tipo organizativo antes descritas, modificar los horarios asignados a los trabajadores vinculados definitivamente a un turno de trabajo definido, con el límite de que dicha modificación horaria deberá respetar, al menos, el 50 por 100 del bloque horario anterior del trabajador.

Para cualquier modificación del horario, la empresa se obliga a preavisar al trabajador con, al menos, una semana de antelación a su puesta en práctica, sin perjuicio de que se pueda avisar con anterioridad.

Artículo 24. *Modificaciones horarias coyunturales.*

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, en aquellos casos en que sea necesario efectuar modificaciones horarias, de carácter puntual y transitorio, debido a razones de fuerza mayor, caso fortuito o coyunturales, las mismas podrán realizarse sin necesidad del preaviso estipulado en el artículo anterior, debiendo comunicarse la modificación horaria al trabajador afectado tan pronto la misma sea conocida por la empresa.

Se recogen dentro de este grupo las siguientes circunstancias:

Cierre total o parcial del aeropuerto.

Realización de obras en el aeropuerto.

Restricciones horarias, de cualquier índole, establecidas por las autoridades administrativas.

Siniestros, accidentes u otras acciones derivadas de las fuerzas de la naturaleza.

En cualquier caso, este tipo de modificación horaria se mantendrá únicamente durante el tiempo que se prolongue la causa que la provoca.

Artículo 25. *Calendario laboral.*

La empresa publicará en cada centro de trabajo el calendario de trabajo, con anterioridad al 31 de enero.

Asimismo será comunicado con anterioridad al 31 de enero el período de vacaciones a cada trabajador.

Artículo 26. *Vacaciones.*

El período anual de vacaciones retribuidas se establece en treinta días naturales.

Todo el personal tendrá derecho a dos días laborables para resolución de asuntos privados. Para ello deberá avisar con una antelación de tres días. En ningún caso este día, denominado de asuntos propios, podrá ser disfrutado en el día inmediatamente después o antes al período de vacaciones. La empresa sólo podrá denegar al trabajador este día de asuntos propios en el supuesto de que coincidiese en un mismo día la solicitud de más del 10 por 100 de la plantilla de cada centro de trabajo.

Para definir el período de disfrute de las vacaciones, se atenderá prioritariamente a la estacionalidad del volumen de trabajo de cada estación de EAT.

Si antes de iniciar el disfrute del período vacacional un trabajador cayera en situación de IT, aun estando la fecha de sus vacaciones ya fijada, y continúa en esta situación una vez comenzado este período, se le reservará el derecho a elegir otro período vacacional cuando haya recibido el alta médica o a continuar el disfrute de sus vacaciones hasta completar el período que le corresponda.

Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

Se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria, salvo para los casos que a continuación se indican:

Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, tres días.

Por fallecimiento de ascendientes o descendientes en primer grado, tres días.

Por consultas médicas fuera de la provincia de residencia para hijos disminuidos, dos días

Por constitución de pareja de hecho o matrimonio, veinte días naturales.

Artículo 28. *Otros permisos.*

a) Para la atención de enfermedad de hijos menores de cuatro años, se dispondrá, previo aviso y con justificación médica posterior, del tiempo necesario, que no podrá exceder de una jornada de trabajo, a condición de recuperar posteriormente el tiempo de ausencia.

b) En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos el trabajador podrá, sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior sobre licencias, solicitar permiso sin retribución, con derecho de reserva del puesto de trabajo, por un período máximo de tiempo de tres meses, a contar desde la fecha del óbito. En este caso, deberán comunicar su reincorporación al trabajo con una antelación de siete días, caso contrario causarán baja definitiva.

Artículo 29. *Excedencias.*

a) Excedencia forzosa: En este punto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes.

b) Excedencia voluntaria: Respecto a la solicitud, duración, concesión de excedencia voluntaria y a la reincorporación posterior a la empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, no teniendo otras limitaciones que las siguientes:

La empresa tendrá un plazo de dos meses para contestar a la solicitud de excedencia, con objeto de adecuar la plantilla a la situación que sobreviene para todo el personal afecto a tablas de los niveles 4, 5 y 6. Para los niveles 1 a 3, el plazo será de un mes.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria, deberá solicitar su reingreso a la empresa con cuarenta y cinco días de antelación a la fecha de cumplimiento del período de excedencia.

CAPÍTULO IV

Formación de los trabajadores

Artículo 30. *Formación.*

Es facultad de la Dirección de la compañía establecer políticas, planes y acciones formativas al objeto de facilitar la adaptación del personal

a las funciones a desarrollar actuales y futuras, y potenciar el crecimiento profesional los empleados.

La representación de los trabajadores en cada centro de trabajo, colaborará en los planes de formación con cuantas aportaciones estime conveniente.

CAPÍTULO V

Acción social

Artículo 31. *Ayudas y préstamos a los trabajadores.*

Todos los empleados afectados por este Convenio tendrán derecho a percibir las siguientes ayudas económicas:

a) Por matrimonio o pareja de hecho; percibirán por una sola vez la cantidad de 75.000 pesetas brutas, efectivas en el recibo de salarios en el momento de contraer matrimonio. El trabajador deberá presentar fotocopia de documento oficial acreditativa en el plazo máximo de un mes desde la celebración del matrimonio.

b) Por nacimiento de un hijo o adopción, percibirán por una sola vez la cantidad de 50.000 pesetas, efectiva en el momento del alumbramiento o adopción. El trabajador deberá presentar fotocopia de documento oficial acreditativa en el plazo máximo de un mes desde el alumbramiento o adopción.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral

Artículo 32. *Bajas.*

En los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá:

Hasta el tercer día de baja incluido, el 60 por 100 del salario bruto mes.

Del cuarto al decimosexto día de baja incluido, el 85 por 100 del salario bruto mes.

Del decimoséptimo en adelante, el 95 por 100 del salario bruto mes.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario bruto mes, desde el día primero en que se encuentre en dicha situación.

Artículo 33. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa suscribirá con una compañía de seguros, una póliza que garantice al personal empleado en la compañía las coberturas, sin ningún tipo de exclusión, que a continuación se detallan:

Fallecimiento por muerte natural, 4.000.000 de pesetas.

Fallecimiento por accidente, 4.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente total y absoluta, 8.000.000 de pesetas.

Lesiones permanentes no invalidantes, según baremo.

Artículo 34. *Prestaciones asistenciales.*

La empresa negociará una póliza de asistencia sanitaria complementaria al Sistema de Seguridad Social para los trabajadores, a la cual podrán adscribirse tanto los empleados como sus cónyuges e hijos.

El importe de la prima, de acuerdo con las condiciones establecidas en la póliza, será abonado por cada trabajador de forma individualizada.

Artículo 35. *Multas de tráfico.*

En caso de multas producidas, única y exclusivamente por incorrecto aparcamiento de vehículos de la compañía o de aquellos vehículos particulares usados con carácter laboral y siempre fuera de las instalaciones aeroportuarias, y siempre y cuando el empleado responsable de la infracción justifique suficientemente a juicio de la compañía el/los motivo/s de la sanción en relación a la necesidad del servicio, EAT se hará cargo del abono de la misma.

Caso de que la multa hubiese de ser abonada por el empleado, éste siempre conservará el derecho de ser escuchado sobre los hechos.

Artículo 36. *Retirada del permiso de conducir.*

Ambas partes reconocen que, debido a la especificidad de la operativa de EAT, y en el ánimo de potenciar la polivalencia, y por tanto, el manejo

de vehículos, la posesión del carné de conducir clase B, es requisito indispensable para el ingreso y permanencia en la empresa para ciertos puestos de trabajo.

En caso de retirada del permiso de conducir, o del permiso extendido por la autoridad aeroportuaria, la empresa, siempre que haya puesto de trabajo disponible de igual o similar categoría en el que no se requiera dicho permiso, asignará al trabajador a ese puesto, volviendo a reintegrarlo a su anterior puesto de trabajo cuando cesen las circunstancias que originaron esta situación.

No obstante lo anterior, cuando en cada centro de trabajo concurren en el tiempo el 20 por 100 de la plantilla en la situación de retirada de los permisos de conducir descrita en el párrafo anterior, los empleados que vinieran a sufrir la retirada del carné de conducir con posterioridad, pasarán a situación de suspensión temporal del contrato de trabajo hasta el cese de dicha retirada.

Artículo 37. *Compensación de daños materiales.*

La empresa correrá con los gastos de reparación y reposición por los daños ocasionados durante el servicio y como consecuencia directa del mismo, en gafas graduadas, lentillas, aparatos de ortopedia o similares propiedad de los trabajadores, siempre que el deterioro de éstos no suponga negligencia propia, hasta un máximo de 20.000 pesetas.

Artículo 38. *Discapacitados.*

El trabajador que tenga una limitación funcional o psíquica, derivada de enfermedad, accidente, cuando esta limitación afecte, en general, al desempeño de las funciones propias de su categoría profesional o régimen de trabajo impidiéndole desarrollar de forma correcta los cometidos de su puesto de trabajo, será acoplado en la medida de lo posible a otro puesto compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales, siempre que hubiera en la empresa otro puesto de similar categoría y previo informe del servicio médico de EAT y salvo informe médico contradictorio emitido por los servicios médicos de la Seguridad Social.

Artículo 39. *Trabajo continuado con ordenador.*

Todos aquellos trabajadores que utilicen de modo continuado pantallas de ordenador, tendrán derecho a un descanso de diez minutos por cada tres horas de trabajo efectivas, que nunca serán compensables económicamente ni acumulables.

A tales efectos y teniendo en cuenta la organización del trabajo, los superiores funcionales distribuirán la forma en que hayan de disfrutarse estos descansos, para asegurar la continuidad de la operación.

Artículo 40. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a todos los trabajadores ropa de trabajo suficiente y adecuada para cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de cada puesto y las climatológicas de cada centro de trabajo, de acuerdo con la representación de los trabajadores en cada centro.

Todo el vestuario de invierno y de verano se renovará una vez al año excepto el material impermeable (tipo goretex o similar).

La entrega de la equipación de verano se realizará durante el mes de marzo, y la de la equipación de invierno durante el mes de octubre.

Artículo 41. *Composición del Comité de Seguridad y Salud.*

En los centros de trabajo que por su número de trabajadores sea necesaria la constitución de Comité de Seguridad y Salud Laboral, la composición de este será la siguiente:

Los delegados de prevención, designados por el Comité de Empresa. Igual número de miembros designados por la empresa.

Tanto los miembros designados por la empresa, como los delegados de prevención deberán nombrar suplentes, para los casos en que se encuentren ausentes exclusivamente por enfermedad, vacaciones o necesidades de la operación productiva.

Artículo 42. *Delegados prevención designados por la representación de los trabajadores.*

Son designados por el pleno del Comité de Empresa, pudiendo ser o no miembros del mismo, y su número será en cada centro el que se ajuste a la legislación al respecto (artículo 35, Ley Prevención Riesgos Laborales).

El período de vigencia de este cargo, salvo caso de dimisión o cese, coincide con el del Comité de Empresa.

Los delegados de prevención podrán ser cesados por decisión del Comité de Empresa, en caso de no cumplir con sus labores y competencias.

Esta decisión deberá adoptarse con el voto favorable de la mitad más uno de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 43. *Competencias de los delegados de prevención.*

Las competencias de los delegados de prevención serán las siguientes:

- Colaborar con la dirección de EAT en la mejora de la acción.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones de planificación, organización y desarrollo de la actividad laboral en todo lo que pudiera tener consecuencias para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Colaborar con la empresa en el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva, así como en la elección del material y medios de protección colectiva y personal.
- Ejercer una labor de vigilancia, control y en caso necesario, denuncia, sobre el cumplimiento o no de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 44. *Reuniones del CSSL.*

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá trimestralmente para tratar asuntos de su competencia.

Las reuniones del CSSL se celebrarán dentro de horas de trabajo y serán computadas como tiempo de trabajo y, en caso de realizarse fuera de la jornada de trabajo, se compensará con descanso de igual tiempo dentro de los siguientes dos meses.

De igual forma el tiempo empleado por los miembros del Comité en acciones de formación en materia de seguridad y salud laboral, les será compensado con igual tiempo libre en los siguientes dos meses.

El CSSL, igualmente, podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones o acontecimientos puntuales.

Estas reuniones extraordinarias tendrán lugar a petición de cualquier miembro de la representación social o empresarial.

La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas entre la petición de la reunión y su celebración.

Artículo 45. *Informaciones periódicas.*

- Se entregará periódicamente al CSSL información sobre:

Las mediciones periódicas de humos, ruidos, etc. (trimestralmente).
Las materias peligrosas transportadas por EAT (trimestralmente).

- Los trabajadores serán convenientemente informados por la empresa sobre:

Las materias transportadas, y el adecuado desarrollo de las acciones de carga, descarga y punteo que puedan entrañar riesgo para la salud de los trabajadores.

Cualquier estudio que fuese necesario realizar en materia de prevención y salud.

Las medidas de prevención que los trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos.

Artículo 46. *Formación y prevención riesgos.*

La formación y prevención de riesgos se concreta en los siguientes puntos:

- La empresa promoverá la más completa formación e instrucción en materia de seguridad y salud laboral a todos sus trabajadores.
- Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación y, siempre que no se logre la eliminación total de dichos riesgos, se utilizarán obligatoriamente, los medios de protección personal precisos.
- En aquellos puestos que por sus características puedan darse más situaciones de riesgo se evitará, en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias.

CAPÍTULO VII

Organización del trabajo y clasificación profesional**Artículo 47. Facultades de organización.**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la compañía. En este sentido, son facultades exclusivas de la Dirección, entre otras, las siguientes:

1. La determinación de horarios, turnos y adjudicación de tareas en cada momento.
2. La fijación de las normas de trabajo que garanticen la regularidad y continuidad del mismo, siempre de acuerdo con las normas de seguridad.
3. La elección de los medios de trabajo.
4. El establecimiento de los planes de formación, así como el desarrollo e impartición de los cursos.
5. El establecimiento de los puestos de trabajo necesarios para llevar a cabo el proceso productivo, la amortización de los innecesarios y la fijación de los requisitos para la provisión de los puestos de trabajo.
6. Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: uniformidad, relaciones con los clientes, procedimientos, etc.

Todo ello sin perjuicio de las facultades reconocidas legalmente a la representación de los trabajadores, que desempeñará funciones de orientación, propuestas, misión de informes, etc., en lo relacionado con la organización del trabajo.

Artículo 48. Sistema de clasificación profesional.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifican por grupos profesionales. Los grupos profesionales están determinados de acuerdo con el contenido de la prestación laboral objeto del contrato y los criterios de clasificación establecidos en el artículo 48 de este Convenio. El contenido funcional lo desarrollarán los trabajadores en las áreas operativas que se especifican en el artículo 49.

Artículo 49. Criterios de clasificación.

En la clasificación de los trabajadores a cada grupo profesional, se habrán de ponderar los siguientes criterios del puesto respectivo que ocupe:

- a) Autonomía: Entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones del puesto.
- b) 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.

c) Iniciativa: Referida al menor o mayor seguimiento de directrices, procedimientos, pautas o normas en la ejecución de las funciones del puesto.

d) Responsabilidad: Apreciada en términos de la mayor o menor influencia de las decisiones que se tomen sobre los resultados, y la relevancia de la gestión que requiere el puesto sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Facultad de supervisión y ordenación que tiene el puesto, así como la facultad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando, y el número de integrantes del mismo.

f) Complejidad: Entendida como la suma de los criterios anteriores que inciden sobre las funciones a desarrollar en cada puesto de trabajo.

Artículo 50. Áreas operativas.

Las áreas operativas y los cometidos básicos asignados a las mismas serán las siguientes:

1. Área de Operaciones.—Están comprendidos en este grupo todos aquellos puestos directamente relacionados con la operación de carga, descarga y clasificación de la mercancía, tanto en aviones como en otros vehículos.

2. Área de Servicios Auxiliares.—Forman parte de este grupo profesional todos los puestos de trabajo enmarcados en los departamentos cuyo objetivo esencial es dar apoyo a la operativa en el día a día. Están por tanto englobados los departamentos y funciones de «customer service», carga, aduanas, «NCG/Flight Watch».

Por lo general se trata de puestos de trabajo que requieren cierto conocimiento y experiencia previa en el sector del transporte aéreo, así como un adecuado manejo del idioma inglés.

3. Área de Administración.—Están incluidos en este grupo profesional todos los puestos de trabajo cuyo objetivo básico es el de realizar funciones de administración, control de gestión, etc.

Por su especificidad, todos los puestos de trabajo de los departamentos de HQ están incluidos dentro de este grupo profesional.

4. Área de Mecánicos de Equipos de Tierra.—Los puestos de trabajo que forman parte de este grupo profesional son aquellos directamente relacionados con las actividades de mantenimiento de los equipos de la compañía.

Por lo general, se trata de puestos de trabajo que requieren una especial cualificación técnica.

Artículo 51. Estructura de la clasificación profesional.

La estructura de la clasificación profesional queda determinada en el cuadro que sigue:

Grupo profesional	Áreas funcionales			
	Operaciones	Administración	Servicios Auxiliares de Tierra	Mantenimiento
6	—	Técnico.	—	—
5	Coordinador.	Coordinador.	Coordinador.	Coordinador.
4	Supervisor.	Supervisor administrativo senior.	Supervisor.	Supervisor.
3	Capataz.	Administrativo.	—	Mecánico senior.
2	—	—	Agente.	Mecánico.
1	Operario.	Recepcionista.	—	Mecánico junior.

Artículo 52. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos de los trabajadores, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Cuando sea necesaria la realización simultánea o sucesiva de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, dentro del mismo grupo profesional, podrá encomendarse al trabajador el desempeño de las mismas.

En caso de necesidad, la Dirección podrá destinar a los trabajadores a puestos de trabajo de superior o inferior nivel,

Cuando el desempeño de funciones de un grupo profesional superior sea de forma permanente y prevalente, este cambio no podrá ser superior en duración a seis meses, salvo en los casos de sustitución por servicio militar o sustitutorio, incapacidades temporales, y licencias contempladas en este Convenio.

Caso de alargarse la sustitución más de seis meses, el empleado será promocionado automáticamente al puesto del grupo profesional superior.

La empresa no utilizará en ningún caso la rotación para trabajos de grupo profesional superior que se demuestre necesario indefinidamente.

En el caso de encomienda de funciones de un grupo profesional inferior, está no durará más de lo estrictamente necesario, por razones del servicio.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 53. Régimen de faltas y sanciones.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, como aspecto fundamental para la normal convivencia, la ordenación técnica y la organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos legítimos del empleado y de EAT, Oficina de Representación y DHL Aviation Spain.

Se entiende por falta toda acción u omisión sea constitutiva de un incumplimiento de las obligaciones y deberes del trabajador recogidas en la normativa laboral y, en particular, de las recogidas en el presente Convenio Colectivo.

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

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación siempre por escrito, y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves, será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 54. Catalogación y graduación de las faltas.

El listado de faltas que aparece en los apartados siguientes tiene carácter enunciativo.

1. Faltas leves:

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

A efectos de puntualidad se entiende que al inicio y al final de la jornada debe el trabajador estar en su puesto de trabajo en condiciones de realizar el mismo.

b) Pequeños descuidos en la conservación y utilización del material y equipos de la compañía, excluyendo equipos de tierra y aeronaves, en cuyo caso y dado el enorme impacto a efectos de seguridad y económicos, se considerará como falta grave.

c) Faltas de limpieza e higiene, tanto personal como en las dependencias, servicio y útiles de la empresa, siempre que sea ocasionalmente.

d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

e) Discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de personal ajeno a la misma.

f) Falta de diligencia en el trabajo, con escasa repercusión en el servicio.

g) Retraso de hasta dos días sobre el plazo legal en la presentación de la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado de enfermedad o accidente, a menos que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

h) Inasistencia injustificada al trabajo de un día en el plazo de un mes.

i) No notificar con carácter previo cualquier ausencia y/o inasistencia al trabajo y su causa, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho con anterioridad.

j) Inasistencia, sin causa justificada, a un curso de formación convocado por la empresa, sobre materias inherentes al puesto de trabajo y su reciclaje.

k) No atender al público/visitantes/clientes con la corrección y diligencia debidos.

l) Cualquier falta de análoga naturaleza a las anteriores.

2. Faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad cometidas dentro del mes.

b) Más de dos faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro del mes, por un total de más de veinte minutos.

c) Cualquier retraso no justificado superior a treinta minutos.

d) Inasistencia injustificada al trabajo, de dos a cuatro veces en un mes.

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

f) Descuido importante en la conservación de los útiles, materiales o herramientas de la empresa.

g) Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio, dentro de la misma, máquinas o materiales de la empresa.

i) La desobediencia a los superiores en cualquier materia, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del mismo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina; o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

j) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

k) Dedicarse a juegos o actividades ajenas a la empresa durante la jornada de trabajo.

l) La negligencia o desidia en el trabajo con repercusión importante en el servicio.

m) La imprudencia en acto de servicio que implicase accidente entre vehículos y equipos de la empresa o con vehículos y equipos de terceras compañías. De especial relevancia y gravedad se considerarán las imprudencias que impliquen accidente y/o daño a una aeronave.

n) Inasistencia, sin causa justificada, a más de un curso de formación convocado por la empresa, sobre materias inherentes al puesto de trabajo y su reciclaje.

o) El incumplimiento o inobservancia de cualquier procedimiento o instrucción de operativa aeroportuaria, especialmente de aquellos recogidos en el Manual de

p) Operaciones (Airside Operations Manual) de la compañía, siempre y cuando no

q) impliquen riesgo hacia las personas o de seguridad hacia las instalaciones y/o equipos.

r) La utilización de los equipos informáticos de la compañía para uso particular (por ejemplo, correo electrónico, Internet, etc.); o bien su utilización/manipulación contraviniendo lo recogido en el Procedimiento de Utilización de Equipos Informáticos preparado por I.T. Si de cualquiera de estas actuaciones se dedujese riesgo del quebranto de confidencialidad de algún tipo de información, la falta se catalogará como muy grave.

s) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

t) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva, que no produzca grave perjuicio para la compañía.

u) La embriaguez habitual en el trabajo.

v) Falta de limpieza e higiene, tanto personal como en las dependencias, servicio y útiles de la compañía, si se producen con frecuencia.

w) La disminución del rendimiento normal en el trabajo, de manera no repetida, o la ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que no se derive riesgo para las personas.

x) Las ofensas de palabra o de obra cometidas contra las personas, cuando revistan acusada gravedad.

y) El abuso de autoridad ejercido por aquellas personas que ocupan puestos de mando.

z) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de tres meses.

3. Faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos, o cinco días durante un mes.

c) El engaño o fraude en los motivos alegados para la concesión de beneficios, licencias o permisos, así como el falseamiento de partes de cualquier otro medio de información o control establecido por la empresa.

d) La transgresión del deber de confidencialidad divulgando información reservada a la que se tenga acceso por razón del cargo, así como violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

e) Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la empresa.

f) Embriaguez o uso de drogas durante la jornada de trabajo; o fuera de ella siempre que, en este caso repercutiera negativamente en el trabajo.

g) Malos tratos de palabra u obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados, así como a clientes.

h) Disminución no justificada en el rendimiento del trabajo o incumplimiento de los rendimientos mínimos exigibles.

i) Provocar tres o más accidentes que provoquen daños a cualquier vehículo o equipo de tierra de la compañía o de terceras empresas en un período de tiempo de un año.

j) Provocar dos o más accidentes que provoquen daños a cualquier aeronave de la compañía o de terceras empresas, en un período de tiempo de un año.

k) Abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

l) La comisión de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de tres meses.

m) Hacer desaparecer cualquier tipo de envío confiado a nuestra operativa de transporte, ya sean internos de la compañía, como los confiados por los clientes a nuestra empresa, considerándose esta falta de especial relevancia y gravedad.

n) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o apropiación indebida, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

o) Simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

p) La no utilización de equipos de protección en materia de seguridad e higiene, cuando de esa conducta se deduzca especial riesgo para las personas.

q) El incumplimiento o inobservancia de cualquier procedimiento o instrucción de operativa aeronáutica, especialmente de aquellos recogidos en el Manual de Operaciones de la Compañía (Airside Operations Manual), si de ellos se deriva riesgo físico hacia las personas o hacia la seguridad de las instalaciones y equipos.

r) Cualquiera otra de las establecidas como tales en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 55. Régimen de sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los empleados que incurran en algún tipo de falta, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
Despido disciplinario.

Artículo 56. Prescripción de las faltas cometidas.

Todas las faltas cometidas por los trabajadores tienen un plazo de prescripción en función de la graduación de las mismas.

Los plazos de prescripción son los siguientes:

a) Para las faltas leves, el plazo es de diez días.
b) Para las faltas graves, el plazo es de veinte días.

c) Y, finalmente, para las faltas muy graves, a los sesenta días a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento del hecho sancionable, y, en todo caso, a los seis meses de la fecha en que se cometió la infracción.

Artículo 57. Cancelación de las notas desfavorables.

Toda falta cometida por un trabajador que conlleve sanción por escrito, conlleva anotación desfavorable en el expediente personal de dicho trabajador.

La anulación de las notas desfavorables en los expedientes personales de las faltas leves, graves y muy graves, tendrá lugar a los tres meses, ocho meses y a los doce meses respectivamente, de la notificación de la sanción al interesado.

CAPÍTULO IX

Representación de los trabajadores

Artículo 58. Derechos y garantías de los Comités de Empresa y delegados de personal.

Como criterio básico, en lo que se refiere a este punto se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Si durante su mandato el número de miembros de los Comités de Empresa se viera reducido, por producirse vacantes entre los mismos, y éstas no fueran cubiertas, se podrán acumular las horas de garantía vacantes entre los miembros restantes, hasta un límite de treinta horas.

Artículo 59. Comité intercentros.

De acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se prevé la creación de un Comité intercentros que ostentará la representación de los trabajadores a nivel nacional.

Serán competencias del Comité intercentros:

1. La designación de los representantes de los trabajadores para la negociación de los futuros Convenios Colectivos.
2. La elección de los representantes de los trabajadores en la Comisión paritaria prevista en este Convenio.
3. Plantear, en su caso, conflicto colectivo e interponer cualquier tipo de reclamación y declaración de huelga legal.

Los miembros del Comité intercentros se elegirán de entre los miembros de los distintos Comités de Empresa y/o delegados de personal.

Disposición adicional.

Durante la vigencia de este Convenio deberá comenzar y finalizar sus trabajos la Comisión paritaria creada para el estudio de grupos profesionales propios de la compañía, con la posibilidad de incluir progresión económica dentro de cada grupo profesional.

ANEXO I

Tablas salariales EAT 2000

Cuarenta horas

	Nivel	Salario bruto año 2000 — Pesetas	Salario bruto mes (14 pagas) — Pesetas	Salario base — Pesetas	Valor hora ordinaria — Pesetas	Valor hora extra — Pesetas	Valor hora extra festiva — Pesetas	Plus nocturno por hora trabajada — Pesetas	Plus festivo — Pesetas
Grupo profesional 6	—	4.144.000 - 5.698.000	296.000	296.000	No	No	No	No	No
Grupo profesional 5	1	4.144.000	296.000	296.000	2.302	2.763	4.144	530	2.302
	2	3.701.682	264.406	264.406	2.056	2.468	3.702	473	2.056
Grupo profesional 4	1	3.236.801	231.200	231.200	1.798	2.158	3.237	414	1.798
	2	2.802.421	200.173	200.173	1.557	1.868	2.802	358	1.557
Grupo profesional 3	1	2.641.800	188.700	188.700	1.468	1.761	2.642	338	1.468
	2	2.461.819	175.844	175.844	1.368	1.641	2.462	315	1.368
Grupo profesional 2	1	2.471.735	176.553	176.553	1.373	1.648	2.472	316	1.373
	2	2.101.816	150.130	150.130	1.168	1.401	2.102	269	1.168
Grupo profesional 1	1	1.953.843	139.560	139.560	1.085	1.303	1.954	250	1.085
	2	1.675.709	119.694	119.694	931	1.117	1.676	214	931