

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

20176 *Resolución de 24 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España.*

Visto el texto del XXIII Convenio colectivo de la empresa Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (código de convenio 90006282011989), que fue suscrito con fecha 1 de julio de 2025, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los delegados de personal de los centros de trabajo de Madrid y Barcelona, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 24 de septiembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

XXIII CONVENIO COLECTIVO DE LUFTHANSA, LÍNEAS AÉREAS ALEMANAS

CAPÍTULO 1

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito Personal y Reglamentación aplicable.*

1.1 Ambas partes, Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España, han acordado las siguientes condiciones en sus relaciones laborales, para el personal contratado localmente e incluido en el artículo 9 y anexo II.

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

- a) Por el presente convenio colectivo.
- b) Por la legislación laboral española aplicable a la empresa.

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

Artículo 2. *Ámbito temporal, vigencia y denuncia.*

2.1 El presente convenio colectivo tendrá una vigencia desde el 1 de enero del 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026.

2.2 El convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes ante la otra dentro de los cuatro últimos meses de su vigencia. El escrito de denuncia deberá contener aquellas cuestiones que deban ser objeto de negociación. El convenio se prorrogará automáticamente por períodos de año natural, si no se hubiese denunciado por cualquiera de las partes. Si en el citado plazo las partes no hubieran alcanzado un acuerdo, se iniciará el procedimiento de mediación previsto en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI). En caso de no avenencia en el procedimiento de mediación, las partes acuerdan someterse a arbitraje.

2.3 Las partes firmantes del presente convenio colectivo se obligan a iniciar las negociaciones del siguiente convenio colectivo obligatoriamente cuatro meses antes de su terminación. Mientras dure la negociación del convenio sigue vigente el contenido normativo del actual, hasta la nueva firma, prorrogándose la validez íntegra del contenido completo del convenio colectivo actual hasta que sea sustituido por el siguiente.

Artículo 3. *Comisión Paritaria.*

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

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

3.2 Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos colectivos de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el artículo 3.1, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto según el artículo 3.5.d), sin que haya emitido resolución o dictamen. Los miembros de la comisión paritaria serán designados por cada una de las representaciones. Los acuerdos de comisión paritaria requerirán la mayoría de cada una de las representaciones. La comisión paritaria no podrá modificar el contenido del presente convenio colectivo, salvo que cuente con la conformidad por escrito de la comisión negociadora.

3.3 La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de la parte social y dos de la parte empresarial, pudiendo, además, asistir los asesores de cada una de las partes, siempre que se preavise de la asistencia con al menos dos días de antelación.

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

3.5 Se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, sin que en ningún caso se exceda de quince días a partir de la convocatoria. Si cumplido dicho término la comisión no se hubiera reunido se entenderá agotada su intervención, quedando las partes libres para seguir el procedimiento convencional. Por convencional se entiende:

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

La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información, documentación estime pertinente para un mejor o más completo conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. La Comisión Paritaria una vez recibido el escrito de propuesta o, en su caso, una vez completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a treinta días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, para emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente. Como el plazo establecido de la resolución de la paritaria son treinta días, pero 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 se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine y si existe acuerdo de las dos partes firmantes. En los procesos de subrogación, la Comisión, siempre que sea posible, agilizará la tramitación y acortará los plazos establecidos en el punto anterior. En el supuesto de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, se respetará en todo caso el plazo establecido en el artículo 82.3 del TRET, de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto en dicho artículo.

En el caso de que alguna de las materias competencia de la Comisión Paritaria y sometida a consideración de la misma, no fuera posible alcanzar un acuerdo, podrá acordarse su sometimiento a arbitraje. Por lo que se acuerda someter a la mediación del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose a tal efecto a los acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), así como su reglamento de desarrollo.

3.6 El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la sede social de la empresa en España, actualmente sita en Madrid, Calle Cedaceros, 10-2.º, 28014 Madrid, o en las instalaciones de Barcelona, sujeto a que parte social la solicite.

CAPÍTULO 2

Personal

Artículo 4. *Principios de la contratación.*

4.1 El contrato de trabajo deberá formularse por escrito, recibiendo la persona trabajadora una copia del mismo.

4.2 Cualquier cláusula complementaria deberá formularse por escrito.

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

Artículo 5. *Tiempo de prueba.*

5.1 La persona trabajadora ingresará en la empresa en período de prueba, salvo en aquellos supuestos expresamente excluidos por ley. En todo caso, el periodo de prueba se concertará por escrito en el contrato de trabajo.

5.2 La duración del tiempo de prueba será de seis meses.

5.3 Si la persona trabajadora incurriera en incapacidad temporal por enfermedad común durante el período de prueba, sólo percibirá, si tuviera derecho por el tiempo de cotización que acredite, aquellas cantidades que legalmente le correspondan.

5.4 La empresa puede prolongar el periodo de prueba si la incapacidad temporal, sea cual sea la causa, de la persona trabajadora dura más de ocho días, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

5.5 Al calcular el tiempo de antigüedad y el derecho a las vacaciones en la empresa se incluirá el período de prueba.

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

Artículo 6. *Terminación del contrato de trabajo.*

6.1 Renuncia.

6.1.1 Durante el período de prueba podrán rescindir ambas partes la relación laboral sin necesidad de comunicación previa y sin que haya derecho a indemnización alguna. La persona trabajadora recibirá el salario correspondiente a los días trabajados.

6.1.2 Las personas trabajadoras pueden dejar libremente el servicio de la empresa. Deberán entregar su renuncia con al menos quince días de anticipación. El incumplimiento de este plazo puede significar, a tenor de la ley, la reducción de las pagas extraordinarias aún pendientes de cobro.

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

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

6.2 Certificado y justificantes de empleo. Al finalizar la relación laboral se deberá extender, a petición de la persona trabajadora, un certificado sobre la clase y duración de su empleo. Por deseo expreso de la persona trabajadora, este certificado positivo, se cuidará de constatar su rendimiento y conducta.

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

Artículo 7. *Directrices para convocatorias de puestos de trabajo y selección.*

7.1 Ámbito de aplicación.

7.1.1 Las directrices siguientes serán vigentes para todas las plazas de plantilla a cubrir en España, que puedan ser cubiertas por personas trabajadoras locales, con excepción de los casos descritos a continuación:

a) Puestos de trabajo que por decisión, en cada caso, de la dirección estén reservados a personas trabajadoras destacadas por DLH.

b) La ocupación de plazas de plantilla creadas adicionalmente por razones de política de personal de ámbito empresarial.

c) La ocupación de una plaza de plantilla a causa de un compromiso de contrato impuesto por la ley, disposiciones oficiales, convenio colectivo, sentencia o acta de conciliación judicial.

d) Medidas que se hacen necesarias debido a que la continuación en el puesto de trabajo actual se hace imposible o no puede exigirse.

7.1.2 Los puestos de trabajo cubiertos de acuerdo con el párrafo anterior, no serán convocados. No se tendrán en cuenta las solicitudes a puestos internos ya convocados con anterioridad, cuando el puesto de trabajo en cuestión se cubra por cualquiera de las medidas anunciadas anteriormente.

7.2 Bases para la convocatoria de puestos de trabajo.

7.2.1 Los puestos de trabajo nuevos o sin cubrir dentro de una unidad organizativa serán siempre convocados:

- a) Regionalmente (para los grupos salariales A-B2).
- b) Suprarregionalmente (para los grupos salariales B3-D).

7.2.2 Puede prescindirse de la convocatoria de plazas en caso de acuerdo por escrito con las Delegadas/los Delegados locales del Comité de Empresa.

7.2.3 Contenido de la convocatoria.

- a) La definición de la actividad.
- b) La descripción del puesto de trabajo.
- c) Las condiciones personales y técnicas exigidas.
- d) Retribución máxima de la plantilla (clasificación de acuerdo con la calificación y, en caso dado, suplementos salariales).
- e) En cada caso, posibilidades de ascenso típicas.
- f) Fecha de incorporación.
- g) Lugar de incorporación.
- h) El último día de plazo de convocatoria.

7.2.4 Notificación.

- a) Los miembros del Comité de Empresa con competencia local deberán ser informados por escrito al menos dos días hábiles antes de su publicación.
- b) La publicación de la convocatoria se hará por medio de anuncio ubicado en lugar adecuado de la empresa.

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

7.2.6 Solicitudes.

- a) Podrá presentar su solicitud toda persona trabajadora que reúna las condiciones exigidas para el puesto de trabajo convocado. Como principio deberá haber trabajado por lo menos un año en el puesto de trabajo anterior en el momento de la solicitud de cambio.
- b) La solicitud deberá ser dirigida por escrito, dentro del plazo de la convocatoria, a las direcciones indicadas en la oferta.

7.3 Procedimiento de selección.

7.3.1 De entre las/los solicitantes que cumplan las condiciones personales y técnicas exigidas para el puesto, deberá seleccionarse a aquella/aquel que las reúna en mayor grado, garantizando la no discriminación.

7.3.2 En el caso de que existieran varias/varios solicitantes que reúnan las condiciones personales y técnicas exigidas para el puesto de trabajo, será la Jefa/el Jefe de la sección correspondiente quien decida.

7.3.3 En caso de existir, para un puesto de trabajo convocado, solicitudes internas y externas, deberá darse preferencia al solicitante interno.

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

7.4 Información al Comité de Empresa.

Cualquier selección de candidatas/candidatos, sea a ocupar un puesto en un cursillo o de trabajo, será comunicado al comité dos días antes que a las/los afectadas/

afectados, asegurando que por lo menos un miembro del comité pueda recibir la comunicación por escrito. Durante los dos días el Comité tendrá la oportunidad de ser escuchada/escuchado por parte de la dirección con respecto a la decisión antes de elevarla a definitiva.

7.5 Plazo de incorporación.

En los casos de cambio de puesto de trabajo, la sección cedente estará obligada a dejar libre a la/al solicitante seleccionada/seleccionado, como máximo en la fecha en que hubiese podido rescindir su contrato de trabajo por renuncia ordinaria y no más de transcurridos dos meses después de la selección. En algunos casos podrá modificarse este plazo.

7.6 Amortización de puestos de trabajo.

En el supuesto de que en el futuro la empresa tenga que amortizar puestos de trabajo, se acudirá para seleccionar el personal afectado por dicha amortización, al criterio de menor antigüedad en cada centro de trabajo. No obstante, la empresa podrá pactar la amortización y su indemnización con cada trabajador de forma individual.

7.7 Aumentos temporales de jornadas en aeropuerto.

Cuando por circunstancias de incremento temporal de la actividad sea necesario aumentar la jornada de algunas personas trabajadoras, para cubrir los servicios se procederá de la siguiente forma:

- La empresa hará pública una oferta de aumento temporal de jornada, fijando el porcentaje y el periodo deseado.
- Tendrán preferencia para el mencionado aumento de jornada las personas trabajadoras de mayor antigüedad, que voluntariamente estén interesadas en modificar su jornada.

Para los mencionados cambios temporales de jornada no implicará cambio en el tipo de jornada (regular o irregular) de la persona trabajadora.

7.8 Incrementos fijos de jornada en aeropuertos.

Cuando por circunstancias de incremento permanente de actividad sea necesario incrementar las jornadas de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

- a) Con preferencia a la realización de nuevas contrataciones, la empresa hará pública una oferta interna de incrementos de jornada con carácter permanente, fijando el porcentaje y el tipo de jornada (regular o irregular) deseado.
- b) Se establece como orden de prelación, el criterio de antigüedad para las personas trabajadoras que quieren modificar su contrato.
- c) Para incrementos permanentes de jornada se cambiará el porcentaje y el tipo de jornada (regular o irregular) de la persona trabajadora según las necesidades de la empresa.
- d) En el caso de no tener suficientes personas trabajadoras interesadas la empresa procederá a realizar nuevas contrataciones.

Artículo 8. *Obligaciones y deberes de las personas trabajadoras.*

8.1 Las obligaciones y deberes de la persona trabajadora con la empresa serán las que con carácter general determina la legislación vigente.

8.2 Sin perjuicio de ello la persona trabajadora está obligado a:

- a) A dedicar todo su esfuerzo laboral al servicio de la empresa según su cometido habitual y los que por necesidad del servicio se requieran.
- b) Si la empresa lo requiere, a participar en cursos de formación concernientes a su trabajo habitual.

c) A informar a la empresa sin demora alguna de todos los cambios que se produzcan en su estado personal o familiar, en la medida en que estos cambios puedan tener alguna relevancia en relación con el reconocimiento de derechos vinculados a la relación laboral.

d) A no aceptar sin autorización de la empresa sumas de dinero, regalos, u otra ventaja sustancial, que provenga de personas naturales o jurídicas con las que la empresa mantenga relaciones comerciales o vinculación con motivo de su trabajo, siempre y cuando la empresa no sea perjudicada. Si por cualquier circunstancia la aceptación fuera ineludible se deberá comunicar el hecho posteriormente a su inmediato superior.

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

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

g) A mantener discreción sobre los asuntos de su trabajo. La persona trabajadora no deberá confeccionar copias, fotocopias o extractos de documentación de la empresa, para fines ajenos a su trabajo.

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

CAPÍTULO 3

Condiciones económicas

Artículo 9. *Grupos profesionales.*

Las personas trabajadoras de la empresa se clasificarán en uno de los siguientes grupos profesionales. Las funciones son las que se describen a continuación.

Clasificación laboral (Conceptos y características)

Grupo A:

Actividades y tareas sencillas (auxiliares).

Por ejemplo:

- Conserjes.
- Conductoras/Conductores.

Actividades y tareas cuya realización precisa de instrucciones.

Por ejemplo: Auxiliares en general, sin experiencia;

Para aeropuertos: tareas sencillas como por ejemplo CUSS, Asistencia de UM's, Cinta de equipajes Especiales, apoyo en embarque, reposición de material en mostradores.

Grupo B1:

Actividades y tareas sencillas cuya realización requiere, junto a conocimientos específicos, de independencia dentro de un marco prefijado (personas trabajadoras de apoyo) y/o cursillos o Formación para desempeñar tareas del Grupo B1.

Por ejemplo: Auxiliares Administrativos (Pasaje/Reservas, administración, contabilidad).

Actividades y tareas cuya realización requiere formación específica interna y/o experiencia profesional.

Por ejemplo: Oficiales III.

Secretarías/os III (Pasaje/Reservas, administración, contabilidad, ventas, operaciones).

Grupo B2:

Actividades y tareas cuyo dominio presupone conocimientos profesionales sólidos y requiere la capacidad de reconocer y realizar correcciones necesarias en los procesos laborales.

Por ejemplo:

- Oficiales II.
- Secretarías/os II (Pasaje/Reservas, administración, contabilidad, ventas, operaciones).

Grupo B3:

Actividades y tareas complejas que exijan una mayor independencia y responsabilidad para su ejecución, también en cuanto al contenido y procesos laborales y/o de disposición de subordinados encuadrados hasta el Grupo B2.

Por ejemplo:

- Oficiales I.
- Secretarías/os I, (Pasaje/Reservas, administración, contabilidad, ventas, operaciones).

Grupo C1:

Funciones con responsabilidad directiva limitada (de mando, dirección y disposición, tanto personal como profesional de subordinados encuadrados hasta el Grupo B3).

Actividad y tareas de carácter complejo, de las áreas de trabajo pertenecientes al Grupo B3 con responsabilidad de dirección y disposición profesional.

Por ejemplo:

- Especialistas/Supervisoras/es.
- Promotores de Ventas III.
- Supervisoras/es (ventas, administración, contabilidad).

Grupo C2:

Funciones con responsabilidad directiva ante personas trabajadoras de hasta el Grupo C1.

Actividades y tareas del Grupo C1 cuyo grado de dificultad es manifiestamente mayor en cuanto a conocimientos profesionales y capacidad de decisión.

Por ejemplo:

- Jefas/Jefes de II (Supervisores).
- Promotoras/es de Ventas II.
- Supervisoras/es II.

Funciones con amplia responsabilidad directiva ante empleados de hasta el Grupo C1.

Actividades y tareas desarrolladas en un campo de trabajo amplio y complejo, con amplia capacidad de disposición y decisión, así como una larga experiencia práctica en el Grupo G.

Por ejemplo:

- Jefas/Jefes de Servicio.
- Promotoras/es de Ventas I.
- Supervisoras/es I.

Grupo D:

Funciones con alta responsabilidad directiva ante personas trabajadoras de hasta el Grupo C2.

Actividades y tareas desarrolladas en un campo de trabajo muy amplio y complejo, con gran capacidad de dirección y decisión, así como una extensa experiencia práctica en el Grupo C2.

Por ejemplo:

- Gerente de cuentas.
- Experta/o en desarrollo comercial.

Nivel III: Personas trabajadoras sin experiencia profesional en su área de trabajo.

Nivel II: Personas trabajadoras con sólidos conocimientos y experiencia en su área de trabajo.

Nivel I: Personas trabajadoras ascendidas del nivel II por su amplio alcance de responsabilidad.

Se establecen los siguientes plazos para reagrupamientos:

- De A a B1: máximo de treinta meses.
- De B1 a B2: máximo de treinta meses.
- De B2 a B3: mínimo de doce meses.

Para los grupos C1 hasta D el criterio para pasar al siguiente grupo es el resultado de la evaluación anual.

Artículo 10. *Retribuciones.*

10.1 Derecho a retribución.

10.1.1 La persona trabajadora percibirá, en compensación por su trabajo, la retribución que le corresponda en función de su contrato individual, convenio colectivo y grupo profesional al que está adscrito.

10.2 La retribución se compone de:

- a) Sueldo base.
- b) Complemento personal, cuando sea aplicable.
- c) Suplementos según capítulo 4, cuando sea aplicable.
- d) Suplementos según 10.10 (Suplemento comida) y según 10.11 (Suplemento transporte) y según las condiciones establecidas en el 10.12, cuando sean aplicables.

10.3 Si la persona trabajadora empieza o termina durante el curso del mes, devengará el 1/30 de salario base, más complementos y suplementos si los hubiese, por cada día natural comprendido (en su caso) entre la fecha de ingreso y la de cese.

10.4 Sueldo base de retribución inicial y final.

Sueldo base cuya cuantía se detalla para cada uno de los grupos profesionales en el anexo II.

Las personas trabajadoras de la empresa percibirán como sueldo base la cantidad que a cada uno le corresponda, cuya cuantía deberá estar comprendida entre el sueldo base inicial y sueldo base final que se enumera en el anexo II del presente convenio.

La clasificación de la persona trabajadora en uno de los grupos profesionales del anexo II se realiza de acuerdo con la actividad que lleve a cabo prioritariamente. En la definición de grupos profesionales del artículo 9 se encuentra una descripción del trabajo realizado en relación con los diferentes grupos profesionales del anexo II.

10.5 Variación de sueldo base.

A partir del 1 de enero del 2013 cada aniversario (desde la fecha de ingreso en la empresa) y de forma consecutiva para los próximos años, la persona trabajadora verá incrementado el sueldo base que viene percibiendo, en una cuantía que por el concepto de antigüedad se detalla para su grupo salarial en el anexo II, integrándose en el sueldo base hasta llegar al máximo de sueldo base final según el grupo profesional al que pertenece.

La mencionada variación de sueldo, se producirá para cada una de las personas trabajadoras el primer día del mes del aniversario con respecto al inicio de la fecha de ingreso en la empresa, a lo largo del año 2013 y en la misma forma en años sucesivos.

Además de la variación de sueldo descrita en el punto anterior, la empresa podrá incrementar el sueldo base dentro de los límites del grupo en que la persona trabajadora se encuentre encuadrada.

10.6 Cambio de grupo y progresión profesional.

Desde su ingreso en la empresa, la persona trabajadora percibirá el sueldo base inicial de su grupo profesional. La progresión de un grupo profesional a otro, se efectuará según los criterios estipulados en el artículo 9 (Grupos profesionales). La potestad de promocionar a una persona trabajadora en un grupo superior corresponde a la empresa dentro del marco establecido por este convenio colectivo, y depende del cumplimiento de las tareas descritas para su puesto de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 24, siguientes y concordantes del E.T.

10.7 En caso de progresión profesional la persona trabajadora recibirá un aumento de sueldo que como mínimo será el sueldo equivalente al nuevo grupo profesional en los mismos términos que percibía con anterioridad al cambio de grupo, garantizando que como mínimo, el sueldo que percibirá en el nuevo grupo profesional, será el que venga percibiendo en el momento del cambio de grupo profesional, incrementado en una cuantía equivalente al triple del importe del valor del concepto de antigüedad, detallado en el anexo II.

En el caso de solicitud voluntaria de adscripción a un grupo profesional inferior, la persona trabajadora, como máximo verá reducido su salario en el importe equivalente al triple del valor de concepto de antigüedad, del nuevo grupo al que la persona trabajadora se adscribe, detallado en el anexo II.

10.8 Sueldo base de retribución y antigüedad acumulada.

La persona trabajadora a partir de la firma del presente convenio colectivo percibirá dentro del sueldo base el importe que hasta la fecha viene percibiendo por el concepto de antigüedad, formando un importe único que se denominará sueldo base de retribución.

El sueldo base de retribución estará compuesto para cada persona trabajadora por el sueldo base que se cuantifica en el anexo II y la antigüedad acumulada a 31 de diciembre de 2012.

En sucesivos años cada persona trabajadora verá incrementado su sueldo base en los importes que se definen en los puntos 10.5, 10.6 y anexo II del convenio.

El importe de la antigüedad acumulada hasta el 31 de diciembre de 2012 por cada trabajador no sufrirá merma alguna en caso de variación de jornada (incremento o disminución).

La empresa, a la firma del convenio y en años sucesivos, facilitará una carta personal a cada persona trabajadora especificando el importe del sueldo base inicial, la antigüedad acumulada hasta el 31 de diciembre 2012, la antigüedad devengada durante el año en curso y el complemento personal desglosado.

10.9 Pagas extraordinarias.

La persona trabajadora recibirá dentro de cada año natural, además del pago de las doce mensualidades, tres pagas extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciembre. El importe a percibir en cada una de las pagas se corresponderá con la cuantía que la persona trabajadora venga percibiendo por su sueldo base en la fecha prevista para el abono de cada una de las pagas. La retribución de estas pagas se devengará de forma proporcional según la jornada ordinaria efectiva.

10.9.1 La paga extraordinaria correspondiente al mes de marzo se devenga en el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del año natural en curso.

La paga extraordinaria correspondiente al mes de julio se devenga desde el 1 enero hasta el 30 de junio del año natural en curso.

La paga extraordinaria de diciembre se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre del año natural en curso.

Todas las pagas extraordinarias se cobrarán proporcionalmente al tiempo trabajado en el año en curso. La paga de Marzo, como quiera que se devenga anticipadamente en el año en curso natural, se abonará una vez superado el periodo de prueba, regularizando el 31 de diciembre el importe que no haya percibido la persona trabajadora por haber ingresado en la empresa con posterioridad a la fecha de abono, o en su defecto junto con la liquidación final con el resto de pagas pendientes de abono.

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

Las personas trabajadoras cuya relación de trabajo comience o termine dentro de un año natural percibirán la parte que les corresponda en concepto de paga extraordinaria. El tiempo que haya estado empleada/o sin derecho a retribución o subsidio de enfermedad, quedará exceptuado, sin perjuicio de la mejora de la acción protectora que este convenio regula en el artículo 24 para el supuesto de Incapacidad temporal.

Si por cesar la actividad en época anterior no pudiera calcularse en la liquidación el salario total correspondiente a marzo, julio o diciembre del año en cuestión, se aplicará la liquidación de acuerdo con el salario total al día primero del mes en que cese la actividad. Las cantidades pagadas en exceso se deducirán de la retribución una vez comprobadas.

10.10 Suplementos de comida.

10.10.1 En caso de una jornada laboral de un mínimo de cuatro horas (excluida pausa), la persona trabajadora tiene derecho a un suplemento de comida por un valor de 160,00 euros al mes, pagaderas 12 veces al año.

Para el resto de personas trabajadoras con jornada laboral inferior a cuatro horas recibirán el importe proporcional a la jornada contratada.

10.10.2 Se concede un suplemento de comida de 7,80 euros al día adicional en caso de que:

La persona trabajadora trabaje por lo menos doce horas seguidas (excluida pausa).

La jornada de trabajo estuviese unida con, por lo menos, tres horas de trabajo nocturno (veintiuna hasta seis horas) y supusiese un mínimo de diez horas (excluida pausa) seguidas. En ningún caso se pagará más de dos suplementos de comida por día laboral.

10.11 Suplemento transporte.

10.11.1 Transporte mensual para personas trabajadoras de oficina ciudad y todas las nuevas personas trabajadoras contratadas con posterioridad a partir del 1 de julio de 2008. Para el cálculo del suplemento transporte se utilizará la página Web www.víamichelin.es, con el tipo de itinerario «corto».

- a) 0-12km $3,22 \times 18 = 58,00 \times 12$.
- b) 12.1 – 24.0 Km. $4,61 \times 18 = 83,00 \times 12$.
- c) > 24 Km $5,83 \times 18 = 105,00 \times 12$.

El transporte mensual para personas trabajadoras de aeropuertos contratados con anterioridad al 1 de julio de 2008 se incrementa desde el 1 de enero de 2025 de la siguiente manera: 105,00 euros.

10.11.2 Suplemento Madrugue (M-M1): para las personas trabajadoras de los aeropuertos que realicen turnos comprendidos entre las 00:01 y las 06:30 se abonará por turno trabajado un suplemento de 10,00 euros, pagadero a mes vencido.

10.12 Abono de suplementos transporte y comida en el supuesto de cambio o modificación de la jornada en los aeropuertos.

En cambios de jornada contractuales voluntarios no derivados de razones legales realizados a partir del 1 de enero de 2013 en los aeropuertos, se aplicará la proporcionalidad de la jornada también a los suplementos de comida y transporte (ver 10.10, 10.11). El complemento personal no se verá afectada por dicha variación.

En cambios de jornada contractuales voluntarios anteriores al 1 de enero de 2013 en los aeropuertos, no se aplicará la proporcionalidad de la jornada a los suplementos de comida y transporte (10.10, 10.11).

A las reducciones de jornada previstas en el artículo 37 ET (cuidado de hijos/as o familiares) no se les aplicará la proporcionalidad en los suplementos de comida y transporte.

10.13 Pago de la retribución.

10.13.1 El pago de la retribución se efectuará, mediante transferencia bancaria, mensualmente, de manera que, salvo irregularidades bancarias, la persona trabajadora pueda disponer del importe de su liquidación no más tarde del día 27 del mes correspondiente.

10.13.2 Al recibir su liquidación, la persona trabajadora deberá cerciorarse de que el importe recibido es correcto y, en caso contrario, deberá formular la reclamación correspondiente, al departamento de personal.

CAPÍTULO 4

Compensación del trabajo extraordinario, dominical, festivo, nocturno

Artículo 11. *Definición de trabajo extraordinario, dominical, festivo y nocturno.*

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

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

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

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

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

Artículo 12. *Compensación de horas extraordinarias.*

12.1 La compensación de la hora extraordinaria realizada se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, librándose o cobrándose, con los incrementos correspondientes.

12.2 El trabajo extraordinario deberá ser compensado en principio, por tiempo, libre e incrementado en un 75 por 100.

12.3 En lugar de la compensación según 12.2. podrá librarse el tiempo efectivamente trabajado, y el incremento del 75 por 100 será compensado económicamente, según el cálculo de 12.5.

12.4 Si la compensación no ha sido efectuada según 12.2 o 12.3. se compensará económicamente cada hora extraordinaria realizada, según se expresa en 12.5 con un incremento del 75 por 100.

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

$$\frac{\text{Salario mensual (según 10.2.) a) y b*)} \times 12 + \text{pagas extras}}{\text{Núm. de horas laborales anuales (aeropuertos) o según calendario laboral (ciudad)}}$$

* A los efectos de la inclusión en el cómputo anual a tener en cuenta únicamente se computarán los importes de los suplementos Extra Salarial I, II, III y IV y del suplemento de idiomas que la persona trabajadora venía recibiendo hasta el 31 de diciembre 2012.

Artículo 13. *Compensación del trabajo dominical y festivo.*

13.1

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

b) El trabajo extraordinario efectuado en domingos y festivos se compensará según los artículos 11 y 12.

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

d) En caso de servicio en dos o más domingos seguidos, se aumentará el suplemento del 50 al 75 por 100 a partir del segundo domingo.

13.1.1 Si por razones de servicio no fuera posible la compensación según 13.1, se compensará económicamente cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo según 12.5, con un incremento del 50 por 100.

13.2 Para cualquier desplazamiento en servicio a cursillos, fuera del horario laboral en domingo, festivo o día libre por régimen de turnos, la persona trabajadora será posteriormente compensada con tiempo libre, a base de horas, en la proporción de 1 por 1. Cuando se exceda las siete horas treinta y seis minutos se compensará a razón de una hora trabajada por una hora y media de tiempo libre.

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

Artículo 14. *Compensación en forma de tiempo libre.*

La compensación en tiempo libre será de mutuo acuerdo y deberá ser programada, como tarde, dentro del próximo plan de turnos a publicar. En caso de no poder librar las horas en un plazo máximo de seis meses después de haberse realizado, y siempre que

no se haya acordado otra cosa, éstas se abonarán según lo establecido en el artículo 12 o artículo 13.

La persona trabajadora podrá elegir entre librar las horas correspondientes o acumularlas hasta la obtención de, como máximo hasta tres jornadas completas al mes. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan y de mutuo acuerdo, se puede exceder el máximo de tres jornadas mensuales.

Artículo 15. *Compensación por trabajo nocturno.*

Por dificultades del trabajo nocturno, se compensará a la persona trabajadora con un suplemento por hora trabajada del 40 por 100 tomando como base de compensación el punto 12.5.

Artículo 16. *Cálculo de compensación económica.*

Si en el cómputo del trabajo extraordinario, según 12.3, 12.4, 13.1.1., 15 y los incrementos correspondientes según artículo 12, el total mensual no llega a horas completas, toda hora de trabajo empezada cuenta como hora completa cuando se haya trabajado más de treinta minutos, y como media hora cuando se haya trabajado más de quince minutos.

Artículo 17. *Coincidencia de derechos.*

Las reglas de compensación según los artículos 12, 13 y 15 se sumarán en el caso de que coincidan, excepto el suplemento de domingo y festivo.

Artículo 18. *Devengo.*

Los complementos según los artículos 12, 13.1.1 y 15 las horas extraordinarias adicionales, según 12.4., se pagarán mensualmente y, con la liquidación del mes siguiente.

Artículo 19. *Compensación.*

19.1 *Compensación especial.*

Se considerará jornada o turno especial si reúne las siguientes condiciones:

Que el principio o final de las jornadas o turnos se encuentre antes de las ocho horas o después de las diecinueve horas, y que la/el colaborador/a sea regularmente incluida/o en jornada o turnos que tengan variaciones importantes entre ellos. Las jornadas o turnos serán compensadas de la siguiente forma:

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

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

19.2 *Cambio de los días libres.* Si por los motivos de necesidad de servicio se cambiaran turnos, previamente fijados y fuese causa de aplazamiento de días libres, se abonará por las horas trabajadas en los días libres previstos un suplemento del 25 por 100 sobre el plus aplicable en cada caso en tiempo libre o dinero a elegir por la persona trabajadora.

CAPÍTULO 5

Jornada laboral y horarios de trabajoArtículo 20. *Jornadas y horarios de trabajo.*

20.1 La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y ocho horas semanales de promedio en cómputo anual. La distribución en promedio anual no excederá de siete horas y treinta y seis minutos diarias en jornada continuada de cinco días consecutivos.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el apartado 20.2.6 respecto de las personas trabajadoras del aeropuerto.

La jornada ordinaria máxima de trabajo para todos los empleados y empleadas será de 1694,8 horas en cómputo anual. En años bisiestos será de 1.702,4 horas anuales.

Para establecer el número de jornadas máximas anuales de trabajo se le restarán a los días naturales del año los siguientes:

Días	Concepto
-24 (o correspondientes según artículo 21 del convenio colectivo)	Vacaciones.
-104	Sábados y domingos/días de descanso semanal.
-12 (según artículo 37.2 ET)	Festivos establecidos por la correspondiente Comunidad Autónoma (según artículo 37.2 ET).
-2 (según artículo 37.2 ET)	Festivos locales (según artículo 37.2 ET).

20.2 Jornada en aeropuertos.

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

Al finalizar el año natural, la jornada realizada podrá tener una desviación de +/- 1 jornada, tomando la jornada diaria individual de cada persona trabajadora. Esta desviación de horas se compensará por la empresa durante los tres primeros meses del año siguiente. Una vez transcurrido este plazo el exceso de horas será considerado horas extraordinarias según artículo 12. En caso de no-realización de la totalidad de la jornada anual y transcurrido el plazo de tres meses para compensar las horas no trabajadas, el trabajador queda exento de compensar las mismas sin poder deducir salario alguno de las cantidades percibidas.

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

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

a) Comunicación a la representación de las personas trabajadoras con una antelación de, al menos, siete días naturales y, en casos de acreditada urgencia, el plazo se reducirá hasta el tiempo estrictamente necesario; y

b) La facultad aquí reconocida a la empresa para implantar, modificar o suprimir el sistema, previamente programado, de horarios o turnos por razones operacionales de modo sustancial se ejercerá de manera tal que no afecte en más de veinte jornadas al año para cada persona trabajadora.

La implantación, modificación o supresión de estos horarios y turnos que excedan de los límites del párrafo anterior deberán seguir el trámite previsto en el artículo que trata sobre la modificación sustancial de condiciones de trabajo (41 de la L.E.T.) Cabe aquí la utilización de los procedimientos convencionales o legalmente establecidos, mencionados ya en el artículo 3.5. de este convenio, en caso de desacuerdo por parte de los representantes legales de las personas trabajadoras. A las modificaciones de los horarios y turnos que tengan su causa en los problemas o incidencias diarias que se producen en los aeropuertos no les serán aplicables las normas anteriores, sino las derivadas de los usos y costumbres.

20.2.4 No computarán a efectos de lo establecido en el párrafo 20.2.3 b) los cambios que se produzcan como consecuencia de las ausencias imprevistas, por enfermedad, vacaciones extraordinarias, cursillos, ausencias sin justificar de personas trabajadoras, así como variaciones importantes en la demanda puntual.

20.2.5 En conexión con lo anterior, durante la validez de un plan de jornada o turno, las personas trabajadoras podrán cambiar sus turnos con personas trabajadoras de igual calificación técnica, siempre que se informe a su superior con un día de antelación y sin que tales modificaciones computen a efectos de los límites establecidos en el artículo 20.2.3. b).

20.2.6 Para todas las personas trabajadoras podrán aplicarse planes de servicio con hasta siete días de trabajo consecutivos.

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

20.2.8 Plan de jornadas o turnos. Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la previsión de jornada o turno se realizará por períodos, como mínimo, de cuatro semanas y como máximo de ocho y se dará a conocer al Comité y personal lo más tarde, una semana antes de su entrada en vigor. Las horas de trabajo efectivo en dichos períodos, serán como máximo el resultado de multiplicar treinta y ocho horas por el número de semanas del período programado. Según las necesidades operativas de la estación se puede establecer turnos mensuales de entre 19 y 23 días al mes, aplicando la proporcionalidad en caso de una reducción de jornada en días.

20.2.9 Carácter rotativo. Para el personal sujeto a jornadas o turnos, éstos tendrán en general un carácter rotativo.

20.2.10 Exclusión del carácter rotativo. Las personas trabajadoras podrán ser excluidas de las jornadas o turnos rotativos por motivos objetivos, previa valoración conjunta de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Estas personas trabajadoras no devengarán los pluses o incentivos relativos a los mencionados turnos o jornadas.

20.2.11 Postergación o adelanto de días libres. Cuando para la realización de un vuelo concreto sea imprescindible la presencia de alguna otra persona trabajadora la empresa podrá requerir la postergación o adelanto de días libres previstos y previa fijación de la fecha de disfrute de los días libres modificados que tendrán que estar consensuados con la persona trabajadora afectada y comprendidos dentro del cuadrante siguiente o del mismo cuadrante si la persona trabajadora así lo pide y se remunerarán según 19.2.

20.2.12 Jornada de trabajo irregular y contratos celebrados a partir del 01 de Junio de 2012:

1. Se considerará jornada irregular, aquella en la que la persona trabajadora realiza su prestación de trabajo de forma no regular en el año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes, con el límite anual de la jornada que en cada momento está establecido en el artículo 20 del convenio colectivo. Todo ello de forma tal

que su distribución diaria, semanal y mensual podrá variar dentro de los siguientes límites:

a) La jornada diaria efectiva podrá tener una duración mínima de 3.48 horas y una duración máxima de hasta 7.36 horas respetándose, en cualquier caso, el descanso mínimo entre jornadas diarias previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

b) Los días de trabajo mensuales no podrán superar los veintitres días laborables.

2. Para cada persona trabajadora empleada bajo esta jornada irregular se determinará un porcentaje de jornada en su contrato de trabajo, no inferior al 50 % y no superior al 70 % de la jornada anual acordada en artículo 20. Únicamente será posible establecer porcentajes de jornada entre 30 % y 50 % con el acuerdo del comité de empresa.

3. El sueldo base mensual de la persona trabajadora será el equivalente al porcentaje de la jornada establecida en el contrato de trabajo.

También los suplementos de transporte y de comida establecidos en el convenio colectivo se regirán por dicho porcentaje de manera estable y constante cada mes.

4. En la jornada irregular para los casos especiales de los días, S (Día Especial), C (Ausencia parcial) así como los días K (Enfermedad) que no están planificados en el cuadrante se computarán en la misma forma que al resto de personas trabajadora, aplicando a los mencionados días del mes natural el coeficiente de jornada contratada.

Cuando ya está publicado el cuadrante, los días S, C, K tendrán el valor tal y como estén publicados. Si una persona trabajadora se pone enferma en un día de vacaciones, se computarán las horas de un día con el coeficiente de jornada contratada de la persona trabajadora.

5. Al finalizar el año natural, la jornada realizada podrá tener una desviación de +/- 20 horas sobre la jornada contratada. Esta desviación de horas se compensará por la empresa durante los tres primeros meses del año siguiente. Una vez transcurrido este plazo el exceso de horas será considerado horas extraordinarias según artículo 12. En caso de no-realización de la totalidad de la jornada anual y transcurrido el plazo de tres meses para compensar las horas no trabajadas, la persona trabajadora queda exenta de compensar las mismas sin poder deducir salario alguno de las cantidades percibidas.

6. Esta jornada irregular se podrá aplicar a las personas trabajadoras con contrato fijo firmado con anterioridad a 01 de junio 2012 que voluntariamente la deseen. El complemento personal no se verá afectado.

7. Se pacta informar al comité trimestralmente del porcentaje de personas trabajadoras con jornada irregular. Una vez alcanzado el 30 % del total de personas trabajadoras en un aeropuerto se comprometen comité y empresa a negociar de buena fe hasta el límite absoluto de 45 %.

20.3 Regulación de las pausas.

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

20.3.2 A fin de equiparar a todas las personas trabajadoras de Lufthansa en España, con aquellas/os otras/os que venían disfrutando de la pausa de quince minutos, esta pausa se considerará como trabajo efectivo para todas las personas trabajadoras sin excepción que realicen la jornada continuada y cuando dicha jornada sea como mínimo el 50 por 100 del tiempo de trabajo semanal.

Será la empresa quien determine en casos excepcionales o de retrasos el momento de disfrute de esta pausa, estableciéndola de acuerdo con las necesidades operativas y de servicio.

20.4 Horario flexible.

20.4.1 La empresa podrá decidir la implantación del horario flexible de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en los diferentes departamentos y en la compañía en general, siempre que la organización del trabajo lo permita. Las condiciones aplicables para dicho acuerdo son las que se reflejan a continuación. Esta propuesta no será aplicable para las jornadas de aeropuerto mientras el trabajo se rija por régimen de turnos.

20.4.2 Horario flexible y turnos rotativos.

Como norma general, la persona trabajadora determinará por sí misma el comienzo y el final de su jornada diaria dentro de los períodos flexibles de cinco días, de lunes a viernes, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y posible pre-acuerdo entre las personas trabajadoras. Ello no es obstáculo para que se pueda establecer un sistema rotativo en los departamentos con una presencia obligatoria en cada departamento, con el fin de asegurar una asistencia mínima y atender una mayor carga de trabajo debida a la concurrencia de circunstancias específicas. Dicho turno rotativo deberá ser conocido por la persona trabajadora afectada con una anterioridad de por lo menos veintiún días y no podrá establecerse antes de las 9:00 h ni después de las 17:30 h.

20.4.2.1 Normas comunes que regulan el horario.

Las normas que regularán el horario flexible y el horario de los sistemas rotativos, en aquellos centros de trabajo que así lo tengan implantado o lo implanten en el futuro, serán las siguientes:

Comienzo y fin de jornada. Para garantizar el funcionamiento del servicio en las distintas unidades de trabajo así como una distribución del tiempo equitativa entre las personas trabajadoras de éstas, la/el superior, junto con las personas trabajadoras, puede establecer un reparto del horario, debiendo respetar en cada momento al Bloque de Permanencia, o al horario establecido en el sistema rotativo sin que esto impida que cada persona trabajadora decida su horario de entrada y salida.

Bloque de permanencia. La permanencia de todas las personas trabajadoras en el centro de trabajo será obligatoria en el horario señalado como Bloque de Permanencia.

Permanencia fuera de las horas definidas. La permanencia de la persona trabajadora fuera de las horas definidas como horario de entrada o de salida, deberá ser autorizada expresamente por su superior.

Comida. El tiempo destinado a la comida podrá ser de hasta cincuenta y nueve minutos, y según la normativa del artículo 20.3. del convenio colectivo.

20.4.2.2 Horario flexible. Por lo general y salvo cambios propios de cada departamento, será como sigue:

Lunes a viernes:

Horario de entrada 7:00 a 10.30.

Bloque de Permanencia 10.30 a 14.30.

Horario de salida 14.30 a 19.00.

20.4.3 Imputación de la Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo a computar en los supuestos de ausencias en días laborables debidos a vacaciones, permisos retribuidos, incapacidad temporal, suspensión por

nacimiento, adopción o acogimiento, a efectos de su abono, será de 7 horas y 36 minutos.

Igualmente, la jornada a computar será de siete horas y treinta y seis minutos en los casos de baja por enfermedad durante la jornada. En tales circunstancias se fichará al salir de la oficina y se imputarán siete horas y treinta y seis minutos a los efectos pertinentes.

En los supuestos de viajes a cursillos, ausencias por cursillos, viajes de empresa o actos de representación, en un día libre se imputará el tiempo empleado en ello y como mínimo siete horas y treinta y seis minutos, y se compensará con un día libre según el punto 13.2. del convenio. Cuando se exceda las siete horas y treinta y seis minutos se compensará a razón de una hora trabajada por una hora y media de tiempo libre.

La jornada de trabajo a computar en los supuestos de ausencias por cursillos, viajes de empresa o actos de representación, en días laborables se imputarán el tiempo empleado en ello.

En las ausencias para compensar horas acumulables dentro del Bloque de Permanencia es necesario pedir autorización previa al superior.

La jornada a computar en los supuestos de libranza de días enteros para compensar horas acumulables será de siete horas y treinta y seis minutos.

20.4.4 Cómputo de las horas de trabajo.

El cómputo mensual de horas de trabajo será el que refleje el sistema de fichado.

El cómputo personal de cada persona trabajadora podrá fluctuar mensualmente en veinte horas en más o en menos.

20.4.5 Días libres.

La persona trabajadora, previa autorización de su superior y siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, podrá librar hasta tres jornadas completas al mes, a cuenta de las horas acumulables.

20.4.6 Horas extraordinarias.

Tendrán el carácter de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas por el trabajador, a petición de su superior, fuera del bloque de permanencia obligatoria.

20.5 Trabajo a distancia (solo para personal de oficinas).

20.5.1 Se reconoce el trabajo a distancia como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de las personas trabajadoras mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Toda persona trabajadora que voluntariamente se acoja a dicha modalidad tendrá que firmar un documento donde quedará regulado los pormenores del acuerdo.

20.5.2 Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, la persona trabajadora tendrá que desplazarse a otros lugares cuando sea necesario para el desarrollo de su labor, obligándose asimismo a acudir a las reuniones que, en su caso, sean convocadas por su superior jerárquico, las cuales le serán debidamente notificadas.

20.5.3 En caso de que la persona trabajadora tenga intención de cambiar el lugar donde desempeña su trabajo, por otro también a distancia dentro de España, deberá comunicarlo a la empresa de forma escrita y con una antelación mínima de una semana.

20.5.4 La persona trabajadora consiente libremente en realizar reuniones a través de video conferencias con la Empresa, reconociendo que ello en ningún caso se entiende como violación del domicilio privado.

La persona trabajadora desarrollará el 50 % de su jornada de trabajo en la modalidad de trabajo a distancia. La empresa planificará mensualmente dos días por semana de presencia obligatoria en la oficina. Adicionalmente a los dos días de presencia obligatoria semanal, la empresa puede planificar otros dos días adicionales al mes en caso de

necesidad. El tiempo mínimo de presencia en la oficina es de 5:30 h. En los días de presencia en la oficina se puede empezar/finalizar desde el domicilio de la persona trabajadora para poder cumplir con las 7:36h de jornada de trabajo al 100 %. Todos los desplazamientos entre el domicilio de la persona trabajadora y la oficina tienen que estar fichados, no contando como tiempo de trabajo, así como todas las ausencias no justificadas durante la jornada laboral en los días que se preste el trabajo a distancia o en la oficina.

Los días que preste servicio en remoto, la persona trabajadora deberá mostrar un compromiso y disponibilidad análogos a cuando se encuentra trabajando desde su puesto en la oficina. En ese sentido, se compromete a garantizar su correcta localización y disponibilidad para cualquier tipo de comunicación y contacto con la empresa, dentro de su horario de referencia.

20.5.5 Medidas de control. La Empresa podrá activar aquellos dispositivos de control que estime necesarios para monitorizar la actividad de la persona trabajadora (directamente o a través de terceros). La Empresa (u otras personas autorizadas por esta) podrá acceder o vigilar el uso de los ordenadores, dispositivos de comunicaciones o de red, impresoras, servicios de e-mail y de red, conexiones de Internet, sistemas informáticos, nube, registros informáticos y otros registros electrónicos, bases de datos, copias de seguridad, memorias USB, tokens de la red privada virtual (VPN), teléfonos, móviles, y otros dispositivos o sistemas informáticos similares de la Empresa, utilizados para el desempeño de sus funciones, pudiendo asimismo acceder a la información contenida en dichos dispositivos o sistemas, para verificar el correcto uso y funcionamiento. En todo caso quedará garantizado el derecho a la intimidad y a la protección de datos, tal y como recoge el Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente de protección de datos. La persona trabajadora queda obligada a facilitar diariamente el estado de las tareas encomendadas, cumplimentando a tal efecto los reportes de actividad que se establezcan en cada momento.

20.5.6 Registro de la jornada. Con el fin de dar cumplimiento con el Estatuto de los Trabajadores, el control horario del trabajo realizado por la persona trabajadora se realizará a través del siguiente medio: Sistema de Fichar, SDP o equivalente.

20.5.7 Medios de teletrabajo, la empresa pone a disposición de la persona trabajadora, para la exclusiva ejecución de las tareas encomendadas, los medios, equipos y herramientas precisos para el desarrollo del trabajo a distancia, y que se relacionan en el siguiente inventario: ordenador portátil, monitor externo, ratón, teclado, auriculares, software, docking station, silla y teléfono móvil.

20.5.8 Gastos de la actividad. Los gastos que puede tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia correrán a cargo de la empresa. Se trata de los siguientes: consumo de líneas de comunicación telefónica y de conexión a internet y coste adicional de electricidad. En todo caso, la empresa solo asumirá los costes que estén relacionados de forma directa con la prestación de los servicios a distancia. Desde el 1 de enero de 2025 para cubrir los citados gastos se compensará con un importe de 40 euros brutos mensuales (doce pagos anuales). La persona trabajadora percibirá dicho pago exclusivamente en tanto continúe prestando sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia.

20.5.9 Derecho a la desconexión digital. Se reconoce el derecho de desconexión digital a la persona trabajadora fuera de la jornada laboral pactada con la empresa de acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

20.5.10 Reversibilidad, se podrá aplicar la reversibilidad comunicándolo por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales.

CAPÍTULO 6

Vacaciones y excedencias

Artículo 21. *Derecho a vacaciones.*

21.1 Las personas trabajadoras tienen derecho cada año natural a vacaciones retribuidas, según el artículo 10.2, a), b) y d).

21.2 Duración de las vacaciones.

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

Promedio de días laborables según horario de trabajo.

Antigüedad	5 días	5,25 días	5,5 días
Uno-dos años.	23	24	25
Tres-cuatro años.	24	25	26
Cinco-seis años.	25	26	27
Siete-ocho años.	26	27	28
Nueve-diez años.	27	28	29
Once-dieciséis años.	28	29	30
Desde los 18 años.	29	30	31

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

Nota aclaratoria:

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

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

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

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

En vez del día festivo «Nuestra Señora de Loreto» (patrona de aviación), se concede a todas/os las/os colaboradoras/es un día adicional de vacaciones. Para el disfrute se aplican las condiciones generales para el disfrute de las vacaciones», según el 21.4.

21.4 Condiciones generales para el disfrute de las vacaciones.

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

b) La persona trabajadora no podrá ejercer durante este tiempo una actividad remunerada en cualquier empresa vinculada a la actividad de Lufthansa, excepto en caso de recibir la conformidad por parte de Lufthansa.

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

d) El orden de prioridad se efectuará por antigüedad y rotativamente dentro de cada departamento. En caso de fraccionamiento, al menos la mitad del período total que corresponda se deberá disfrutar conjuntamente.

e) Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural en que se devenguen. Excepcionalmente podrán disfrutarse fuera del año natural correspondiente en los casos y con las condiciones previstos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, adopción, acogimiento, parto, lactancia o suspensión por nacimiento o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan, concretándose su disfrute de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona afectada.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, concretándose su disfrute de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona afectada.

Se fijará el calendario de vacaciones de tal manera que la persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 22. *Vacaciones especiales y ausencias por causas excepcionales.*

22.1 A la persona trabajadora se le concede permiso retribuido por las causas siguientes:

- a) Matrimonio de la persona trabajadora/parejas de hecho: quince días naturales.
- b) Nacimiento de un hijo/o propio: dos días laborables.
- c) Permiso por nacimiento.

La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento se registrará por o previsto en los apartados 4,5 y 6 del artículo 48.

El permiso nombrado anteriormente se hará extensivo a los cónyuges, en los casos de parejas del mismo sexo.

d) Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, hijas/os, madres, padres y hermanas/hermanos de ambos cónyuges o parejas de hecho, así como abuelas/os y nietas/os: dos días laborables.

bis) 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: cinco días laborables.

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

f) Traslado de su domicilio habitual:

- Dentro de la misma provincia: un día laborable.
- Fuera de la provincia: dos días laborables.

g) Un día natural en caso de matrimonio de las/los hijas/os en la fecha de la celebración de la ceremonia y si no coincide con un día libre. Se solicitará con un mes de antelación, presentando justificante posteriormente.

En los casos comprendidos en los apartados b) y d) podrán ampliarse hasta tres días más, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto. Para todos estos permisos las parejas de hecho debidamente reconocidas según la ley vigente en cada momento tendrán los mismos derechos que los reconocidos para los matrimonios.

22.2 Cuando, como consecuencia de obligaciones impuestas por autoridades legítimas o asuntos personales de carácter oficial se tenga que acudir a cumplir un deber público, a la persona trabajadora le será concedido un permiso retribuido por el tiempo de duración de tal deber.

22.3 Las personas trabajadoras tendrán derecho a un día de permiso no retribuido al año que se solicitará con un mes de antelación y se concederá siempre que las circunstancias del servicio lo permitan. Dicho día no podrá adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones.

22.4 Cuando la persona trabajadora deba concurrir a exámenes para la obtención de títulos profesionales, se le concederá un permiso retribuido de diez días naturales.

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

22.6 Exención en las jornadas de Año Nuevo y Navidad. En las vísperas de Año Nuevo (31 de diciembre) y de Navidad (24 de diciembre), si las circunstancias del servicio lo permiten, se concede exención del trabajo a partir de las doce horas, percibiéndose la remuneración correspondiente. Para las personas trabajadoras de la oficina de la ciudad existirá la posibilidad de no trabajar a cambio de compensación con las horas acumuladas. A todas las personas trabajadoras que en estos días no disfrutaban de la exención, se les abonará o concederá el tiempo libre correspondiente a las horas trabajadas después de las doce horas, aumentado por un 25 %.

Artículo 23. *Excedencias.*

23.1 La persona trabajadora, con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

23.2 A tal efecto, la persona trabajadora comunicará a la empresa con un mes de antelación, la fecha en que desea iniciar el periodo de excedencia y la duración de la misma. La empresa contestará a la persona trabajadora en el plazo de quince días naturales.

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

23.4 Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

23.5 Durante el periodo de excedencia, la persona trabajadora no podrá ejercer trabajos en otra compañía aérea, agencia de viajes o, en general, cualquier trabajo relacionado con la misma actividad de la empresa, excepto en los casos en los que la empresa de su conformidad por escrito. De lo contrario, la persona trabajadora perderá el derecho a su puesto de trabajo en la empresa.

23.6 Asimismo, se tendrá derecho a acogerse en situación de excedencia voluntaria, con los condicionamientos establecidos en la ley.

23.7 Excedencia voluntaria corta. Las personas trabajadoras tendrán derecho a realizar que se le reconozca una excedencia corta hasta un máximo de cuatro meses y no inferior a treinta días con reingreso automático sin preaviso en el mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones computándose este periodo a los efectos de antigüedad como efectivamente trabajados.

Esta excedencia deberá comunicarse con un mínimo de dos meses de antelación. La empresa contestará a la persona trabajadora en el plazo de quince días naturales. Sólo podrá ser disfrutado por el 15 % de la plantilla por departamento (se entiende por departamento en los aeropuertos la pertenencia a un mismo grupo de planificación), redondeándose las fracciones superiores a 0,5 a la cifra entera superior, con un mínimo de una persona.

De mutuo acuerdo con la empresa se podrán superar estos límites.

CAPÍTULO 7

Prestaciones sociales y Mejora de la Acción Protectora de la Seguridad Social

Artículo 24. *Retribución durante el período de incapacidad temporal.*

24.1 Una vez terminado el periodo de prueba, la empresa abonará a sus empleadas/os durante el período de baja por enfermedad o accidente, la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social bruta y la retribución fija bruta correspondiente al último mes de trabajo anterior a la enfermedad, entendiéndose por retribución fija bruta los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complemento personal.
3. Suplementos transporte (Madrid, Barcelona).
4. En el primer mes de la baja se incluye el importe del plus de comida, descontando 4,25 por día de baja.

24.1.1 Suplemento enfermedad para personas trabajadoras del aeropuerto.

Dadas las características del sistema de trabajo en aeropuertos la empresa complementará para este personal la prestación de incapacidad temporal (IT) con los conceptos de DFN, Horas Extras y Transporte M-M1/DFN. El valor del DFN, Horas Extras y Transporte M-M1/DFN de un día de enfermedad «K» se estipula en función de la media de los últimos doce meses de DFN, Horas Extras y Transporte M-M1/DFN y se paga a mes vencido tanto en tiempo como en dinero.

24.1.2 Mejora de Incapacidad Temporal.

La mejora de incapacidad temporal se abonará durante los siguientes períodos de IT de la persona trabajadora, según la siguiente antigüedad en la empresa:

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

24.2 La persona trabajadora que incurriera en incapacidad temporal debe cumplir los siguientes requisitos:

- a) Comunicación antes de la hora de entrada a la empresa.
- b) Confirmación de la ausencia temporal de su puesto de trabajo y en su caso previsión de la duración de la misma.

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

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

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

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

Artículo 25. *Protección a la maternidad.*

25.1 Las personas trabajadoras que adquieran una relación de trabajo con la empresa tendrán su contrato suspendido en los términos y condiciones que se regula en

el artículo 48.4. del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y seguirán recibiendo su retribución, según lo establecido en este convenio.

Asimismo, se suspenderán los contratos de las personas trabajadoras siempre y cuando concurran los requisitos y condiciones del citado artículo 48.4. del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

25.2 Las personas trabajadoras, por lactancia de hijo/hija menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo (indistintamente, al principio, final o durante la jornada de trabajo). Estas horas establecidas como permiso para lactancia, podrán acumularse mediante permiso retribuido de quince días laborales. La persona trabajadora debe solicitar la acumulación por escrito, y será autorizado siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

25.3 Estos quince días sólo podrán disfrutarse inmediatamente después de la baja por nacimiento.

25.4 Suplemento por hijas/os.

25.4.1 La persona trabajadora percibirá por cada hija/o propio o en acogida un suplemento extra salarial que consiste:

- a) Empleadas/os con jornada completa: 260,00 euros anuales.
- b) Empleadas/os con jornada reducida: El importe proporcional a las horas trabajadas por semana.

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

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

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

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

25.4.6 La persona trabajadora está obligada a comunicar inmediatamente cualquier variación de las circunstancias que condicionan la concesión del suplemento por hijas/os.

Artículo 26. *Jubilación parcial.*

26.1 Con el fin de favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de las/los jóvenes a los puestos de trabajo existentes la empresa se compromete a posibilitar la jubilación parcial a aquellas personas trabajadoras que, habiendo alcanzado la edad mínima legalmente establecida para ello, así lo soliciten, celebrándose consecuentemente el correspondiente contrato de relevo en los términos y condiciones legalmente previstos.

26.2 De este modo, la persona trabajadora que cumpla los requisitos para acceder a la jubilación parcial, podrá reducir su jornada ordinaria de trabajo en los porcentajes legalmente establecidos, a fin de que sea relevado por otra persona trabajadora, con la sola condición de que lo comunique a la empresa con, al menos, tres meses de antelación.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca a la persona trabajadora en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

26.3 Para poder realizar este contrato a tiempo parcial, la empresa habrá de concertar simultáneamente un contrato de trabajo, denominado contrato de relevo, con otra persona trabajadora que cumpla los requisitos legalmente exigidos para ello.

26.4 El contrato de relevo para la sustitución de un trabajador que acceda a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación tendrá las siguientes particularidades:

- a) El contrato será de carácter indefinido y a tiempo completo.
- b) Deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la misma. En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de dicho plazo, se deberá celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido.
- c) El contrato se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada o un contrato de fijo discontinuo.
- d) El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo que el de la persona trabajadora relevada o diferente. En todo caso deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en la Ley General de Seguridad Social.

26.4.1 Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en la legislación vigente, se podrá celebrar un contrato de relevo, en los siguientes términos:

- a) La jornada de trabajo será como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial.
- b) El contrato podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.
- c) El contrato se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente del trabajador sustituido.

En ambos supuestos, el horario de trabajo del trabajador relevista puede completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permite la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

Artículo 27. *Fondo de pensiones.*

27.1 Con fecha de 1 de enero de 1990 se estableció un Fondo de Pensiones para la mejora de la previsión de jubilación, el cual se modificó con efecto desde 1 de enero de 2006. Dicho Fondo de Pensiones se basa en el principio de la definición contributiva, siendo sus características las siguientes:

27.2 Salario sujeto a contribución: El salario contributivo consta de:

- Salario base.
- Complemento personal.
- Complemento aeropuerto.

27.3 Aportaciones: Las aportaciones serán en su conjunto:

- 2 % del salario de referencia, más.
- el 8 % del salario de referencia que supere el importe límite.

El importe límite es igual al 70 % del tope de cotización vigente actual en la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

Los citados importes serán abonados a partes iguales por la persona trabajadora y la compañía.

27.4 Afiliación: La afiliación al Fondo de Pensiones es voluntaria.

27.5 Inversión: Para la inversión de las aportaciones se dispone en la actualidad de los fondos de dos entidades de gestión de inversiones:

- Banco Santander y
- Monte Pio Loreto.

La persona trabajadora decide la distribución de las aportaciones entre los dos fondos. En caso de que la persona trabajadora no adopte una decisión al respecto, las aportaciones se realizarán a partes iguales entre los dos Fondos. No es posible una redistribución de las inversiones ya realizadas.

El cambio de las entidades de gestión de inversión y de los Fondos ofertados se decide por la empresa de acuerdo con las personas trabajadoras en el marco de las Condiciones de Administración del Plan.

27.6 Administración: Las personas trabajadoras participan en la administración del Plan de Pensiones conforme a lo estipulado en la normativa legal.

Artículo 28. *Vestuario.*

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

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

CAPÍTULO 8

Régimen disciplinario

Artículo 29. *Audiencia.*

En caso de que existan quejas o acusaciones contra una persona trabajadora, ésta deberá ser oída antes de hacerse constar los hechos en el acta personal, y sus declaraciones deberán ser recogidas en el expediente.

Artículo 30. *Principios de ordenación.*

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

30.2 Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificarán en leve, grave o muy grave.

30.3 La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

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

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

caso de que los hubiera, la instrucción del Expediente y el nombre la persona trabajadora afectada.

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

Artículo 31. *Graduación de faltas.*

31.1 Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo imposibilidad de efectuarla.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, por breves períodos de tiempo, y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- e) La desatención y falta de corrección y respeto con el público, compañeras/os, superiores y subordinadas/os, en el desempeño de las tareas.
- f) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- g) Los descuidos en la utilización del material que se tuviera a cargo o de que se fuere responsable.
- h) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a cargo, cuando de ello no se derive perjuicio para la empresa.

31.2 Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de hasta tres días por un período de un mes.
- c) La acumulación de más de tres sanciones por faltas no justificadas de puntualidad en el período de un mes.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de causas falsas para licencia retribuida.
- e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros de controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- g) La imprudencia o negligencia en acto de servicio y la inobservancia de las normas de seguridad y salud laboral establecidas, si implicase peligro de avería o accidente para la maquinaria, vehículos o instalaciones, y riesgos para las personas.
- h) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad, debidamente advertida, conforme a los Planes de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa.
- i) La realización sin permiso de trabajos o actividades particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- j) Las faltas de respeto y consideración hacia quienes trabajan en la empresa, hacia los/las usuarios/as y hacia el público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- k) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
- l) La reincidencia en falta leve en al menos tres veces (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

31.3 Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de 10 sanciones por faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante más de tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando de ella se derive perjuicio para el servicio.
- d) El hurto o robo, tanto a las/los compañeras/os de trabajo o a cualquier persona como a la Empresa, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma en acto de servicio. En caso de hurto, sustracción o robo deberá acompañarse de la correspondiente denuncia en comisaría.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- g) La simulación de enfermedad o accidente, así como la prolongación de baja por las mismas razones con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- h) La embriaguez habitual o toxicomanía si causan perjuicio grave al servicio.
- i) El acoso sexual.
- j) La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un periodo de seis meses.

Artículo 32. Sanciones.

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

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

32.3 Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo 31 son las siguientes:

- a) Por falta leve:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
 - Pérdida del derecho a elegir turno de vacaciones para el año en curso.
- c) Por falta muy grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.
 - Traslado de departamento o centro de trabajo, dentro de la misma provincia, durante un período de hasta un año.
 - Despido disciplinario.

Artículo 33. Prescripción de faltas.

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

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

Artículo 34. *Despidos.*

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

- a) Que la persona trabajadora haya obtenido su contratación mediante afirmaciones falsas sobre su persona, mediante presentación de documentos falsificados o adulterados.
- b) Si comete una acción punible en perjuicio de la empresa.
- c) Si falta a su obligación de lealtad para con la empresa, o se niega a cumplir sus obligaciones o si comete actos violentos o calumniosos contra representantes de la empresa u otras personas trabajadoras.
- d) Si, en el caso de incapacidad temporal, se negara a ser examinada por el médico de la empresa.
- e) Si perjudicara seriamente la reputación de la empresa frente a terceros.
- f) Si infringe sus obligaciones de trabajo, según lo establecido en la legislación laboral vigente.

Artículo 35. *Agravios.*

35.1 La persona trabajadora que en su actuación en la empresa se considere obstruido, perjudicado o agraviado, planteará la situación de forma personal a su Jefa/e inmediata/o (y si lo desea al Comité de Empresa), quien dentro de las cuarenta y ocho horas deberá dar satisfacción o contestación adecuada.

35.2 En el supuesto de que no recibiera respuesta dentro de dicho plazo, o no la considerase satisfactoria, podrá recurrir con la misma finalidad a la/al Jefa/e superior dando conocimiento a su Jefa/e inmediata/o.

35.3 Si en el término de cuarenta y ocho horas no obtuviera respuesta satisfactoria de la Jefa o Jefe superior, queda en libertad de dirigirse a la dirección regional de la empresa, quien resolverá definitivamente.

35.4 En todos los casos le quedan a la persona trabajadora las acciones que la legislación le confiere.

Artículo 36. *Derechos de los representantes de los trabajadores.*

La empresa facilitará para el desarrollo de la actividad sindical las siguientes herramientas:

- Material de oficina.
- Acceso a Internet.
- Teléfono existente.
- Se facilitará la utilización de un ordenador de la compañía.

Asimismo, se acuerda la posibilidad de acumulación del crédito horario entre los miembros del comité de empresa hasta un máximo de treinta horas mensuales por cada miembro del comité (quince horas de crédito horario + quince horas de acumulación). La mencionada acumulación deberá preavisarse mensualmente a la empresa con anterioridad.

Para miembros de los comités de los aeropuertos, este aviso deber ser realizado antes de la publicación del cuadrante para el mes cuando se realice la acumulación. Los miembros del comité de la ciudad únicamente podrán ceder las horas a otros miembros

del mismo, y los miembros de los comités de los aeropuertos a otros miembros de los mismos. La cesión máxima anual no podrá exceder del 50 % de horas anuales por miembro del comité.

Artículo 37. *Prevención de Riesgos Laborales.*

37.1 Principios generales.

La empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la Empresa, incluidos todos los niveles de la misma, dotando a los trabajadores/as de las necesarias medidas preventivas. Adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y, vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

La responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a la empresa, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas. Así mismo, dicha empresa serán responsables de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores/as de las contrata y subcontratas, exigiéndoles a estas los requisitos correspondientes relativos a evaluación de riesgos, planificación de la prevención, formación, información y control de la salud, en los términos que establece el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

A los efectos del presente convenio, y sujeto a la legislación vigente en cada momento, serán considerados accidentes laborales, cualquier alteración, y/o daño de la salud o patología que se desarrolle o agrave en el lugar o tiempo de trabajo por la acción de determinadas condiciones de trabajo, aunque no tengan consideración de enfermedad profesional.

37.2 Normativa.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores/as, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los Reales Decretos relativos a las condiciones mínimas de seguridad y salud, las Guías Técnicas del INSST, las Directivas Comunitarias, diversas Leyes como la Ley de Igualdad, el Estatuto de los Trabajadores y, por supuesto, la Constitución Española, serán instrumentos de gran importancia que las partes se comprometen a respetar y acatar.

37.3 Representación: derechos de información, consulta y participación.

La empresa informará a todos los trabajadores/as 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 ésta.

La participación de los representantes de los trabajadores/as 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 de prevención serán elegidos por el comité de empresa del centro de trabajo, entre sus miembros o delegados/as sindicales, con arreglo a la escala legalmente prevista.

Así mismo, personal externo con especiales conocimientos y experiencia en la materia podrán asesorarles y acompañarles cuando así lo soliciten los/las delegados/as de prevención en cuantas actuaciones realicen en el desempeño de sus funciones.

La empresa asume que la Prevención de Riesgos Laborales debe plasmarse en el trabajo diario y que para ello precisa de la colaboración e implicación de los trabajadores/as y sus representantes.

Para ello, y a través de la Comisión Mixta de Seguridad y Salud, que será creada al efecto, se estudiarán y desarrollarán fórmulas para que los trabajadores/as y sus representantes se impliquen, de manera efectiva, en la gestión de la Prevención.

Teniendo en cuenta que la Ley busca el acuerdo y NO únicamente la comunicación, de la empresa, sobre determinada realización o cambio en materia preventiva, la empresa se compromete a que las actuaciones que deba llevar a cabo en materia de Prevención de Riesgos Laborales y que por tanto, afecten o puedan afectar a los trabajadores/as se llevarán a cabo siempre que exista un acuerdo entre las partes firmantes del presente convenio.

Respecto de los delegados y delegadas se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Designar un delegado/a de prevención por la representación sindical, añadido a los electos, asignándosele las mismas garantías y derechos sindicales para la práctica de actividades de prevención.
- Asignar un incremento de horas sindicales, además de las que dispongan, para el desarrollo de funciones de prevención.
- Establecer un recorrido formativo, además de la obligada formación, para los delegados/as de prevención.

37.4 Comisión mixta de salud laboral.

La empresa se compromete a convocar, en el plazo máximo de tres meses a partir de la firma de este acuerdo, a la Comisión Mixta de Salud Laboral en la que se debatirán todos aquellos asuntos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales que afecten a los trabajadores/as de los distintos lugares de trabajo existentes.

La mencionada Comisión Mixta estará compuesta por Representantes de la empresa y de los trabajadores/as, en un número de seis, tres por cada parte.

A la mencionada Comisión Mixta podrán asistir otros representantes de las partes implicadas en la forma que refleja el artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La propia Comisión Mixta desarrollará sus funciones y competencias.

Entre los asuntos a tratar y negociar en la Comisión Mixta deberán, también, figurar:

- Procedimiento de Investigación de Accidentes de Trabajo.
- La Mutua.
- Auditorias de Prevención.
- Procedimiento de Información de Riesgos a los Trabajadores.
- Coordinación de Actividades Empresariales.
- Posible exposición a productos químicos, cancerígenos (Amianto) y/o disolventes.
- Equipos de Protección Individual.
- Comisión de Vestuario.
- Drogodependencias.
- Trabajo nocturno y a Turnos.
- Cualesquiera que sean relativos a Prevención de Riesgos Laborales.

37.5 Formación.

La Formación en prevención a impartir a los trabajadores/as debe seguir lo indicado en el artículo 19 de la Ley de Prevención que recuerda que «el empresario deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva».

1. La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los Trabajadores/as y Mandos de la misma y, ésta será programada dentro del Plan de Prevención, considerándose como un elemento sustancial para el desarrollo de la política preventiva.

2. La formación que reciban los Trabajadores/as en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo, en función de la evaluación de riesgos, adaptada a la estructura organizativa existente y versará sobre:

a) Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reales Decretos que la desarrollan.

b) Riesgos potenciales.

c) Productos que se utilizan.

d) Procedimientos de prevención.

e) Protecciones mecánicas.

f) Equipos de protección individual (EPI's): Correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

g) Cualesquiera que sean relativos a la Prevención de Riesgos Laborales.

3. La empresa se compromete a dar la formación necesaria para el reciclaje y adaptación de conocimientos de sus trabajadores/as.

4. La formación en materia de prevención se impartirá siempre de forma presencial y se dará dentro de la jornada laboral y no supondrá coste alguno para los trabajadores/as.

5. La empresa se compromete a negociar con los/las delegados/as de prevención el contenido, el formato educativo y el tiempo dedicado a la Formación en Prevención de los diferentes riesgos presentes en cada puesto de trabajo.

La formación de los trabajadores/as de nuevo ingreso, deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo. A este respecto se seguirán las indicaciones que figuran en los puntos 1 y 2 del artículo 19 de la Ley de Prevención (en el momento de la contratación y dentro de la jornada de trabajo).

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de Prevención.

37.6 Vigilancia de la salud.

La Vigilancia de la salud que deberá llevarse a cabo tendrá en cuenta:

– La necesaria vinculación, de la vigilancia de la salud, con los riesgos del puesto de trabajo.

– Garantizar la adaptación de las condiciones laborales o, en su caso, la reubicación de la persona trabajadora, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

– El tiempo utilizado por los Delegados/os de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esa Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

– No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas.

– El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre las/los Delegadas/os de Prevención.

– Se entregará copia por escrito a la persona trabajadora de los resultados de las pruebas realizadas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

– El informe colectivo de Vigilancia de la Salud, tal y como estipula el artículo 39 LPRL y el 37 RD 39/1997.

37.7 El servicio de prevención (propio o ajeno). Contrato y funciones:

- La elección y el contrato con un Servicio de Prevención se realizará mediante acuerdo previo del Comité Paritario (o Comisión Mixta de salud laboral) de seguridad y salud (CSS).
- El Comité de Seguridad y Salud determinará también las horas y actividades preventivas a desarrollar anualmente por este Servicio de Prevención.
- El Servicio de Prevención entregará anualmente a dicho órgano la Memoria de Actividades Preventivas y Sanitarias desarrolladas, y especialmente incluyendo los contenidos de los resultados obtenidos de la Vigilancia de la Salud realizada (reconocimiento anual), las enfermedades profesionales detectadas y declaradas y las propuestas preventivas.
- El Servicio de Prevención (sea propio o ajeno) está obligado a comunicar y tramitar las sospechas de enfermedades profesionales detectadas en ese reconocimiento.
- Se aplicarán los Protocolos de Vigilancia de la Salud correspondientes y específicos en función de los riesgos de su trabajo.
- Cada persona trabajadora dispondrá de los datos de su reconocimiento médico, con las conclusiones y recomendaciones correspondientes sobre su estado de salud en función de los riesgos a los que esté expuesto, tras lo cual se llevarán a cabo los trámites y las medidas preventivas que procedan.
- Siempre que se reconozca una enfermedad profesional o accidente de trabajo se revisará el Plan de Prevención en esos contenidos.
- El tiempo destinado para el reconocimiento médico será considerado, a todos los efectos, como tiempo de trabajo.

37.8 Delegados y delegadas de prevención.

Los Delegados y Delegadas de Prevención o en su caso los representantes de los trabajadores/as, delegados/as de personal (en función de cada base, escala o lugar de trabajo) tendrán TODAS las competencias y facultades reflejadas en los artículos 34, 35, 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas de los técnicos o los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, y a las visitas al lugar en que se hubiese producido un daño en la salud de las personas trabajadoras.

37.9 Evaluación de riesgos.

En este apartado, además de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley de Prevención y en el capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención, las partes asumen las siguientes consideraciones:

- La evaluación de riesgos debe reflejar todas y cada una de las situaciones de riesgo que se den en los lugares de trabajo.
- La evaluación de riesgos debe incluir la evaluación de los posibles riesgos higiénicos de seguridad y ergonómicos.
- La evaluación de riesgos debe incluir la evaluación de los riesgos psicosociales.
- La evaluación de riesgos se actualizará siempre que se produzca un cambio de las condiciones laborales, siempre que en la realización de un control periódico se aprecie que las actividades preventivas sean inadecuadas o insuficientes, o si se produjeran daños.
- La actualización de la evaluación de riesgos se llevará a cabo en un periodo máximo de dos años y siempre que no se den las circunstancias señaladas en puntos anteriores.

– La empresa se compromete a realizar una Planificación de la Acción Preventiva con la participación del o los Delegados/as de Prevención y en la que deberá figurar:

- La acción correctora a realizar.
- La persona responsabilizada de realizar la acción correctora.
- El tiempo de realización de la acción correctora (con fechas de inicio y finalización).
- El montante económico, si fuera preciso, para realizar la acción correctora correspondiente.

37.10 Estudios de riesgos y planificación preventiva con inclusión de los aspectos psicosociales. Violencia exterior:

Los estudios deberán:

- Ser coordinados y dirigidos a través del Comité de Seguridad y Salud.
- Se llevarán a cabo planes preventivos, y especialmente y con carácter de urgencia protocolos de acoso sexual y de acoso laboral y acciones frente a condiciones de acoso y de violencia.

Se acordarán Planes de Prevención específicos en materia de drogodependencias, garantizando los derechos de los trabajadores/as y siempre priorizando las acciones de prevención, tratamiento e inserción.

Violencia exterior:

El concepto de violencia «exterior» en el trabajo comprende por lo general los insultos, las amenazas y las agresiones físicas o psicológicas ejercidos contra una persona trabajadora por personas ajenas a la organización en la que trabaja, incluidos los usuarios y clientes, y que ponen en peligro su salud, su seguridad o su bienestar.

La CSS, elaborará un Procedimiento en el que se contemplen una serie de medidas preventivas para evitar y proteger a los trabajadores/as que puedan ser objeto de violencia, tanto física como verbal.

Los trabajos en los que se realiza atención a público, clientes, pasajeros son especialmente sensibles a este tipo de situaciones.

37.11 Plan de prevención.

La empresa deberá elaborar, anualmente, un Plan de Prevención que incluyendo TODAS las actuaciones, que en materia preventiva se vayan a realizar, reflejen sus correspondientes responsables y el montante económico que cada actuación implica (si es que la medida así lo pide).

Se realizarán Planes de Prevención creíbles, entendibles y, sobre todo, que den respuesta a los problemas existentes en la empresa.

En todo caso, la empresa se compromete a cumplir los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención.

37.12 La salud laboral planteada desde la perspectiva de la diferencia de género.

Contemplar este aspecto de forma transversal a lo largo de todo el convenio, matizando aquellos aspectos cuyos contenidos afecten en particular a las trabajadoras: ropa de trabajo, materiales de prevención, ciertos aspectos psicosociales, y demás contenidos de relevancia para la mujer trabajadora.

Las evaluaciones de riesgo deben contener apartados respecto a los contenidos sobre embarazo y lactancia. Según artículo 39 del Plan de Igualdad.

37.13 La adaptación y/o el cambio de puesto por capacidad disminuida, por persona trabajadora sensible o en declaración de no apto.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y las trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos muta génicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

37.14 Protección a la maternidad y a trabajadores/as especialmente sensibles.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta. Garantizándose la adaptación del puesto de trabajo, siempre que sea posible, y/o procediendo a un traslado de puesto de trabajo en la empresa a la persona trabajadora donde pueda desarrollar una actividad laboral con normalidad que no perjudique su estado físico, psíquico o sensorial. La discusión de tal posibilidad se realizará por la CSS.

1. La empresa se compromete a elaborar un listado pormenorizado de todos los puestos de trabajo existentes, en todas las bases, exento de riesgo, adecuados para las trabajadoras embarazadas.

2. En los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por trabajadoras embarazadas, la empresa reflejará todas y cada una de las funciones a desempeñar.

3. Aquellos trabajadores/as y/o grupos de trabajadores/as que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

4. La empresa reconoce el derecho de los trabajadores/as mayores de cincuenta y cinco años a no realizar turnos de noche (a decisión voluntaria del trabajador).

37.15 Riesgo por embarazo o lactancia. Suspensión de contrato.

Las partes firmantes de este convenio, conscientes de la importancia que para la sociedad y la empresa tiene la maternidad y su protección acuerdan que en los casos que prevé la normativa se desarrollará la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

37.16 Plan de autoprotección.

Las emergencias o situaciones que impliquen o puedan implicar riesgos para los trabajadores/as y como consecuencia su evacuación, deben estar adecuadamente planificadas y controladas.

Para evitar situaciones no deseadas es preciso disponer de Planes de Autoprotección sencillos y prácticos (que deben desarrollar las empresas) para poder ser entendidos y puestos en práctica.

Para ello, la empresa realizará un Plan de Autoprotección que incluirá:

- La existencia del mencionado Plan.
- Consulta, participación y entrega a los Delegados/as de Prevención.
- Formación precisa.
- Trabajadores/as a los que va dirigida la formación.
- Sistema de implantación para general conocimiento de todos/as los trabajadores/as.
- Realización de Simulacros.

37.17 Procedimiento de actuación para prevenir situaciones de acoso moral y/o sexual en el trabajo.

Declaración de principios.

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

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores/as. Distintas directivas del Consejo aprobadas desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que los trabajadores/as no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de la administración (empleador). La empresa, junto con los representantes de los trabajadores, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, la empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves (convenio colectivo de aplicación), si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

Medidas preventivas.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar lo anterior en sus ámbitos de responsabilidad. Por ello, en el marco del CSS se desarrollará y consensuará con carácter de urgencia protocolos de acoso laboral y acoso sexual.

Todos los trabajadores/as recibirán una copia de este acuerdo. Las partes firmantes se asegurarán de que todos los trabajadores/as conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro. De la misma manera también se hará entrega a todos los trabajadores/as en el momento de su incorporación.

La empresa incorporará la evaluación de riesgos psicosociales en todos sus centros y desarrollará acciones formativas dirigidas a todos los trabajadores/as, impartiendo esta formación a los de nueva incorporación en un plazo de seis meses tras su ingreso. Esta

formación estará encaminada a implantar una cultura organizativa con normas y valores contra en acoso moral y sexual.

Definiciones iniciales, que conforme a la normativa podrán modificarse o ampliarse de acuerdo a ésta:

Acoso psicológico.

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

Acoso sexual.

Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

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

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

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a todo tipo de decisiones relativas a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la persona víctima de acoso.

Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y que el segundo aceptado y mutuo.

Procedimiento de actuación: se elaborarán protocolos que se desarrollarán y consensuarán en el CSS.

37.18 Recolocación en caso de incapacidad permanente total o absoluta:

Cuando a la persona trabajadora se le haya dictaminado incapacidad permanente total o absoluta para su puesto de trabajo, la empresa estará obligada a la recolocación inmediata de la persona trabajadora en otro puesto de trabajo acorde a sus facultades y conocimientos en la medida en que existan vacantes adecuadas a sus circunstancias.

37.19 Las mutuas y la gestión de la incapacidad temporal por enfermedad común. Mediante acuerdo conjunto de la empresa con la representación legal de los trabajadores/as se llevará a cabo el concierto con la Mutua que asuma las coberturas de AT y EP para los trabajadores y trabajadoras.

37.20 Coordinación de actividades empresariales.

Para centros de trabajo en el que se lleven a cabo actividades de varias empresas, donde Lufthansa es el empresario titular, éste entregará a las demás empresas, información sobre los riesgos laborales que haya detectado al desarrollar su actividad y del mismo modo exigirá información sobre los riesgos laborales que las restantes empresas, que desarrollan su actividad en el centro de trabajo (ya sea de forma permanente o de forma esporádica), hayan podido generar en el desarrollo de su actividad.

A su vez, se efectuarán todas las acciones pertinentes que comporten una mayor eficacia de la coordinación de actividades empresariales, incluyendo la participación activa y real entre los diversos CSS o en su defecto los Delegados/os de Prevención y los representantes de las empresas que no cuenten con CSS mediante reuniones conjuntas.

Artículo 38. *Medio ambiente.*

Gestión Medioambiental y movilidad sostenible, Derivado de la preocupación social por el medioambiente, se realizarán propuestas encaminadas a la mejora medioambiental a través de la designación de delegados y delegadas de medio ambiente que tendrán las mismas facultades y competencias que los delegados/as de prevención. Planes específicos sobre residuos, reciclaje, ahorro energético, ahorro de agua, eficacia y economía, sustitución de productos, gestión medioambiental, participación. Se les facilitará formación medioambiental específica y este tiempo de formación, será tiempo de trabajo. Se acordará un Plan de movilidad sostenible que reduzca los accidentes de trabajo «in-itinere» y las emisiones contaminantes.

ANEXO I

Acuerdos consolidables

1) Incremento salarial aplicado para los siguientes años:

Año 2025: 3 % + pago único de 500 euros.

Año 2026: 2.8 %.

– Suplemento Comida: incremento desde el 1 de enero de 2025, pasando a un importe de 160,00 euros (artículo 10.10.1).

– Suplemento Transporte: se incrementa desde el 1 de enero de 2025 (artículo 10.11.1).

a) 0-12 km, 58,00 × 12.

b) 12.1-24.0 km, 83,00 × 12.

c) > 24 km, 105,00* × 12.

* se incluye a todas las personas trabajadoras de los aeropuertos contratados con anterioridad al 1 de julio de 2008.

– Home-office (suplemento casa): se incrementa el suplemento casa desde el 1 de enero de 2025, pasando a ser de 164.00 euros.

– Complemento teletrabajo (trabajo a distancia): se incrementa desde el 1 de enero de 2025, pasando a ser de 40 euros.

ANEXO II

Lufthansa

Grupo	A	B1	B2	B3	C1	C2	D
Sueldo Base inicial.	1.160,00	1.310,00	1.490,00	1.650,00	1.850,00	2.170,00	2.610,00
Sueldo Base final.	2.310,00	2.620,00	2.980,00	3.300,00	3.690,00	4.340,00	5.220,00
Antigüedad.	20,64	24,54	27,92	29,39	31,39	35,17	37,51
Valor min. de Reagrupamiento.		73,61	83,76	88,17	94,17	105,50	112,52

País: España. valido a partir del 1 de enero de 2025. Moneda: Euro. De: MAD GS/IW-H.

Suplementos (en euros):

Hijos 260,00 x 1/2.

Home Office 164,00 x 12.