

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc. serán abonados en la nómina del mes siguiente.

En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Complementos:

1. De puesto de trabajo: Plus responsable de equipo, plus nocturnidad, Mejoras voluntarias.

2. Cantidad o calidad del trabajo: Horas extraordinarias.

3. De vencimiento superior al mes: Gratificación de Navidad y gratificación de verano.

4. Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte y mantenimiento de vestuario.

Salario base.—Se entenderá por salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada. Su cuantía, en cómputo anual, es la establecida en el anexo del presente Convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base en proporción a la jornada pactada.

Complementos:

Plus de Responsable de equipo.—Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto del 10 por 100 del salario base de su categoría. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

Plus de trabajo nocturno.—Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente: El personal operativo percibirá por este plus 96 pesetas por hora trabajada, con un máximo de ocho horas.

Mejoras voluntarias.—Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

Horas extraordinarias.—Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 29 del presente Convenio.

Complementos de vencimientos superiores al mes:

Gratificación de verano y Navidad.—El personal al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base correspondiente a cada categoría.

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán anualmente por los siguientes períodos de tiempo:

Julio: Del 1 de julio al 30 de junio.

Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

El importe de dichas gratificaciones podrá ser prorrateado en las doce mensualidades.

Indemnizaciones o suplidos:

Plus de transporte.—Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Se establece una cantidad fija mensual de 6000 pesetas para cada uno de los grupos y niveles profesionales.

Plus de limpieza y mantenimiento vestuario.—Se establece como compensación de los gastos de limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes y demás prendas que componen su uniformidad, gastos que correrán obligatoriamente a cargo del trabajador.

La cuantía del plus variará en virtud de la categoría profesional del trabajador y en virtud de que la composición del uniforme exija un mayor o menor gasto de limpieza y mantenimiento.

Asimismo no devengará dicho plus todos aquellos grupos funcionales que para el desarrollo de sus funciones no requieran el uso de uniforme o ropa de trabajo.

Artículo 50. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales y de Seguridad Social, legales y reglamentarias.

ANEXO II

Importe horas extras para el año 2002.—Las horas extras realizadas por cada uno de los grupos funcionales, ya sean horas extras laborales y festivas, se abonarán para el año 2002 al valor de 702 pesetas.

4062 *RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XI Convenio Colectivo de la empresa «Alitalia, S.p.A.» y su personal en España.*

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la empresa «Alitalia, S.p.A.» y su personal en España (código de Convenio número 9000282), que fue suscrito con fecha 19 de noviembre de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 7 de febrero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE ALITALIA Y SU PERSONAL EN ESPAÑA

CAPÍTULO I

Objeto del Convenio

Artículo 1.

El presente Convenio tiene por objeto mejorar y regular las relaciones laborales existentes entre «Alitalia Linee Aeree Italiane, S.p.A.», denominada en adelante, Empresa, de una parte, y el personal contratado en España por la misma, de otra.

CAPÍTULO II

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 2.

Este Convenio se aplicará a todo el personal contratado en territorio español por la empresa, en virtud de contrato de trabajo.

Artículo 3.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2001 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2004, salvo para aquellas materias en las que se haya pactado una vigencia distinta. En todo caso la parte normativa no perderá su vigencia hasta que no se haya pactado un nuevo Convenio que sustituya al presente.

Artículo 4.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si la autoridad laboral modificara alguna cláusula de su actual redacción, la Comisión Paritaria deberá reunirse a considerar estas cláusulas, sin poder modificar las restantes ni introducir otras nuevas, salvo que ello sea necesario a la vista de la modificación ordenada por la autoridad laboral.

Artículo 5.

En el caso de que, dentro de la vigencia del presente Convenio, fuera aprobado un Convenio Colectivo para el grupo de compañías aéreas extranjeras operantes en territorio español y su personal contratado en España, el personal de Alitalia podrá renunciar al Convenio establecido con la Empresa y acogerse al Convenio Intercompañías.

Sin embargo, serán respetadas las situaciones que, de hecho, sean más favorables al trabajador con el presente Convenio.

Artículo 6.

Se crea una Comisión Paritaria de vigilancia y control del Convenio, formada por dos representantes de la Empresa y dos Delegados de Personal. La misión fundamental de esta Comisión será la interpretación del texto del Convenio, cuando éste se preste a soluciones dudosas.

CAPÍTULO II

Contratación de personal

Artículo 7.

La contratación del personal en España se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación laboral aplicable.

Artículo 8.

La Empresa cubrirá, en principio, todos los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo, únicamente, a la contratación exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella. Para cubrir cualquier vacante se deberá efectuar una información previa a los Delegados de personal.

Artículo 9.

Las convocatorias que procedan, deberán ser conocidas por todo el personal, al menos con una antelación de quince días, debiendo notificarse la vacante a los Delegados de Personal.

Artículo 10.

Los solicitantes deberán proceder de la oficina de empleo y, por parte de la Empresa, deberán rellenar, por duplicado, un formulario de solicitud, que la misma les facilitará.

Artículo 11.

Los solicitantes deberán superar satisfactoriamente el reconocimiento médico que prescriba la Empresa cuando se les admita para ser contratados.

Artículo 12.

Se exigirá a los solicitantes aprobar satisfactoriamente las pruebas establecidas por la Empresa o bien demostrar su capacidad en una determinada especialidad cuando se exija.

Artículo 13.

Antes de ser contratados, los empleados deberán firmar un contrato aceptando el cargo, salario, encuadramiento y condiciones de trabajo que se establezcan en el presente Convenio Colectivo. Dicho contrato constituirá parte permanente de su expediente personal.

Artículo 14.

Se establecerá un período de prueba que, obligatoriamente, se fijará por escrito para todo el personal que pretenda ingresar en la Empresa, cualquiera que sea el puesto y grupo profesional, y no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Jefes de Departamento: Tres meses naturales.
Personal administrativo: Dos meses naturales.
Personal subalterno: Quince días naturales.

Durante el período de prueba, las partes podrán libremente, rescindir la relación laboral, sin necesidad de previo aviso y sin que haya lugar a indemnización alguna.

El personal que supere el período de prueba, entrará a formar parte de la plantilla de la Empresa, siéndole abonado, a efectos de antigüedad y aumentos, el tiempo invertido en el citado período de prueba.

Artículo 15.

La duración y clasificación del contrato de trabajo se llevará a cabo de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y las normas que lo desarrollan.

Artículo 16.

Cuando un trabajador contratado por un tiempo determinado sea despedido por la Empresa antes de la expiración del contrato, deberá abonarle una indemnización igual al salario que hubiera percibido de haber seguido en el desempeño de sus funciones, salvo en el caso de que el despido se deba a falta grave que justifique dicha medida. Sin embargo, si el empleado se encuentra en período de prueba, no le será debida indemnización alguna.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 17.

Se modifica el sistema de clasificación profesional del personal de la compañía, sustituyendo las antiguas categorías profesionales por grupos profesionales. Así el núcleo principal del nuevo sistema es el grupo profesional.

A los efectos del presente Convenio y de acuerdo con el artículo 22.2 del TRET se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

1. Elementos que definen los grupos profesionales:

La aptitud profesional y titulación es el resultado de la aplicación de los siguientes factores:

Competencia profesional (formación y experiencia).
Gestión y supervisión.
Influencia y comunicación.
Pensamiento conceptual.
Complejidad.
Capacidad de decisión.
Responsabilidad sobre impacto económico.

El contenido de la prestación viene determinado por las funciones de los distintos puestos de trabajo existentes en Alitalia, recogidas mediante un proceso de descripción de los puestos de trabajo existentes.

2. Como resultado de la aplicación de lo anteriormente expuesto, el sistema de clasificación profesional de Alitalia queda integrado por los siguientes grupos profesionales:

Grupo 0.
Grupo 1.
Grupo 2.
Grupo 3.
Grupo 4.
Grupo 5.
Grupo 5 A (de ingreso).
Grupo 6.

Grupo profesional 0. Dirección General.

Puestos adscritos al grupo profesional 0:

Director Comercial-Coordinador de marketing y ventas CU.
 Director de Finanzas, Control y Administración.
 Coordinador de Aeropuertos Península Ibérica.
 Director de Ventas España.

Nivel salarial mínimo: Mayor o igual a 1.322,23 euros (220.000 pesetas) brutos/mes.

Grupo profesional 1. Directivos primer nivel.

Puestos adscritos al grupo profesional:

Área Manager-(mercados de primer nivel MAD-BCN).
 Manager servicios de Front-Line Península Ibérica (reservas, agencia).
 Jefe de Marketing Península Ibérica.
 Jefe de Recursos Humanos Península Ibérica.
 Jefe de cargo Península Ibérica.
 Jefe de Campo de Mercados de Primer Nivel-(Mad-Bcn).
 Jefe de Canal de distribución Alternativos.

Nivel salarial mínimo: 1.322,23 euros (220.000 pesetas) brutos mes.

Grupo profesional 2. Directivos segundo nivel.

Puestos adscritos al grupo profesional 2:

Área Managers Mercados de segundo nivel-(Bio, Vlc, Agp).
 Jefe de Campo de Mercados de segundo nivel-(Bio, Vlc, Agp).
 Jefe de Campo de servicio-(Mad/Bcn).
 Coordinador IT Península Ibérica.
 Coordinador Personal.
 Coordinador Atención al Cliente Península Ibérica.

Nivel salarial mínimo: 1.202,02 euros (200.000 pesetas) brutos/mes.

Grupo profesional 3. Supervisores y Técnicos cualificados.

Puestos adscritos al grupo profesional 3:

Supervisor de Tráfico de Aeropuerto, Supervisor Servicios Front Office.
 Supervisor Administración.
 Promotor de Ventas Senior.
 Promotor de Ventas in House Senior.
 Promotor de Ventas Grupos Senior.
 Analista de Marketing Senior.
 Atención al Cliente Senior.
 Técnico de tierra certificado.
 Secretaria Dirección General.
 Técnico de Sistemas de IT.

Nivel salarial: 961,62 euros (160.000 pesetas) brutos/mes.

Grupo profesional 4. Técnicos y soporte especializado.

Puestos adscritos al grupo profesional 4:

Empleado Aeropuerto.
 Billeteras.
 Contable.
 Promotor de Ventas.
 Promotor de Ventas in House.
 Promotor de Ventas Grupos.
 Analista de Marketing/Analista de Alternative Channels.
 Atención al Cliente.
 Técnico de tierra (parcial certificado).
 Secretaria de Director de Ventas España.

Nivel salarial mínimo: 841,42 euros (140.000 pesetas) brutos/mes.

Grupo profesional 5. Empleados de apoyo.

Puestos adscritos al grupo profesional 5:

Reservas telefónicas.
 Secretaria.

Nivel salarial mínimo: 721,21 euros (120.000 pesetas) brutos/mes.

Grupo profesional 5A. Grupo de ingreso.

Estarán incluidos en este grupo aquellos trabajadores que, con una experiencia nula o muy escasa en el sector, pero con un nivel de formación sólido, se incorporen a la empresa.

Estarán adscritos a este grupo los trabajadores de puestos técnicos.

Transcurrido el tiempo de permanencia profesional, que en ningún caso podrá ser superior a un año, la adscripción posterior que, en su

caso, proceda, se realizará al grupo profesional que corresponda, conforme al sistema de clasificación profesional establecido.

Nivel salarial mínimo: 721,21 euros (120.000 pesetas) brutos/mes.

Grupo profesional 6. Operarios.

Puestos adscritos al grupo profesional 6:

Conductor/Ordenanza.

Nivel salarial mínimo: 721,21 euros (120.000 pesetas) brutos/mes.

CAPÍTULO V

Remuneraciones y ascensos

Artículo 18.

El empleado recibirá en compensaciones por su trabajo, como mínimo, la retribución fijada en las tablas salariales contenidas en el anexo I, de acuerdo al grupo profesional que corresponda según el artículo 17 de este Convenio.

Asimismo, únicamente aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo, recibirán la antigüedad cuya cuantía queda consolidada y congelada con efectos de 31 de diciembre de 2001.

Artículo 19.

La remuneración mensual definida en el artículo 18 se abonará quince veces al año.

El pago de doce remuneraciones efectuará mensualmente, por transferencia bancaria, el día 27 del mes en curso. Si dicho día fuera sábado, domingo o festivo, se efectuará el día hábil precedente.

Las otras tres remuneraciones se abonarán, por el mismo procedimiento, de acuerdo al sueldo base más la antigüedad, en su caso, en las siguientes fechas:

Primera: El 20 de marzo.

Segunda: El 20 de junio.

Tercera: El 20 de diciembre.

Artículo 20.

El concepto salarial prima de antigüedad desaparecerá el 31 de diciembre de 2001, regulándose sus efectos normativos, económicos y temporales en la disposición transitoria primera.

Artículo 21.

Durante la vigencia del Convenio y con efectos desde el 1 de enero de cada año se producirán los siguientes incrementos salariales sobre el salario abonado a los trabajadores durante el mes de diciembre del año anterior:

	Porcentaje
Año 2001	3,5
Año 2002	3
Año 2003	3
Año 2004	3

Los incrementos salariales anteriormente señalados se aplicarán únicamente a los conceptos salario base y para aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de entrada en vigor de este Convenio colectivo, la antigüedad cuya cuantía queda consolidada y congelada a efectos de 31 de diciembre de 2001, a excepción de los incrementos salariales anuales correspondientes.

Al finalizar cada año natural se calculará la diferencia entre el dato oficial de IPC anual del año correspondiente y el incremento aplicado al salario el 1 de enero del mismo período. Si el resultado de esta operación resulta positivo, la cuantía resultante se abonará en un pago único en concepto de regularización da cada uno de los trabajadores de la empresa,

prorrrateándose por meses en los supuestos de trabajadores con antigüedad inferior al año.

Dicha cantidad no será consolidable y, consecuentemente no formará parte del salario de los trabajadores para el año siguiente.

La Empresa incluirá este concepto en la nómina correspondiente al mes siguiente a la publicación del dato oficial de IPC.

Artículo 22.

Se acuerda la creación, a partir del 1 de enero de 2002, de un concepto salarial denominado «prima de productividad».

A tal efecto, la Empresa crea un fondo cuyo importe será dividido en bolsas por departamento especificados en el anexo IV, en proporción al número de empleados de cada departamento, posteriormente será repartido entre cada uno de los empleados del mismo en función de unos criterios que se describirán a continuación.

El concepto de «fondo» queda definido como la cantidad total consolidada y congelada que se ha abonado durante el año 2001 por el concepto de Prima de antigüedad.

Asimismo, queda entendido que, si no se cumplieran los objetivos fijados en el anexo III, la Empresa no pagará las cantidades del fondo que no hayan sido aseguradas para el año correspondiente.

Durante el año 2002, el fondo asegurado que la empresa repartirá entre sus trabajadores, ascenderá al 150 por 100 de la cantidad total anual que se ha abonado mensualmente durante el año 2001 por el concepto de Prima de antigüedad. Dicho importe podrá ser incrementado hasta un máximo de un 165 por 100 sobre la cantidad anteriormente referida, en función del cumplimiento de los objetivos marcados anualmente.

Durante el año 2003, el fondo será incrementado en el importe correspondiente al IPC del año anterior, repartiéndose entre los trabajadores una cantidad asegurada del 100 por 100 de dicho importe y una cantidad máxima de hasta un 175 por 100 del mismo en función del cumplimiento colectivo de los objetivos marcados para dicho año.

Durante el año 2004, el fondo estará constituido por el importe del fondo del año 2003 incrementado en el IPC correspondiente al año anterior, repartiéndose entre los trabajadores una cantidad asegurada del 75 por 100 de dicho importe y una máxima del 185 por 100 del mismo, en función del cumplimiento colectivo de los objetivos fijados para dicho año.

Durante el año 2005, el fondo se volverá a incrementar en el porcentaje correspondiente al IPC del año anterior. En este año y años sucesivos, la empresa no asegura ningún fondo mínimo a repartir entre los trabajadores, siendo el máximo alcanzable el 200 por 100 del fondo fijado para el año que corresponda, en función del cumplimiento colectivo de los objetivos fijados con carácter anual.

La cantidad total del fondo determinado para cada año según el sistema anteriormente descrito se dividirá en bolsas por Departamento de forma proporcional al número de empleados adscritos a cada uno de ellos. A estos efectos, el recuento de trabajadores será efectuado el día 31 de diciembre del año anterior al del pago de la prima. El criterio de recuento de trabajadores será el siguiente:

Trabajador a tiempo completo (1.713 horas anuales) = 1 unidad.

Trabajador a tiempo parcial = (horas anuales/1.713) × 1 unidad = X unidades de trabajador.

La cantidad correspondiente a Prima de productividad será distribuida entre los trabajadores adscritos a cada uno de los departamentos de la empresa, de acuerdo con el siguiente criterio de reparto:

El 60 por 100 del monto total asignado al departamento de que se trate será distribuido en partes iguales entre todos los trabajadores encuadrados en el mismo.

El 40 por 100 restante será distribuido en su totalidad según criterio discrecional de la Dirección de la Empresa.

Las cuantías correspondientes a la Prima de productividad se harán efectivas una vez determinado el porcentaje de objetivos conseguidos colectivamente cada año. Asimismo, se establece la fecha de pago de la nómina al mes siguiente de conocerse los datos definitivos de la consecución de la cuota, estableciéndose como fecha límite la nómina del mes de junio.

Artículo 23.

Los ascensos dentro de la empresa se regirán por las siguientes normas:

El principio básico determinante del ascenso será la capacidad del empleado para mejorar su posición o desempeñar un puesto vacante.

La antigüedad sólo se tendrá en cuenta para resolver los casos de igualdad de aptitudes.

Todos los ascensos serán informados a los Delegados de Personal.

Artículo 24.

Los trabajadores adscritos a los grupos profesionales 4, 5 y 6 detallados en el artículo 17 de este Convenio tendrán derecho a percibir la retribución mensual mínima especificada en la columna B de la tabla salarial (anexo I) una vez transcurrido un plazo máximo de dos años desde su adscripción a dicho grupo profesional.

El paso de un trabajador a un grupo profesional superior implicará un aumento salarial de 90,15 euros (15.000 pesetas) mensuales o la equiparación del sueldo del empleado al sueldo mínimo del grupo profesional correspondiente, siempre que éste fuera mayor.

Los trabajadores encuadrados en el grupo profesional 5A como consecuencia de su nueva incorporación a la compañía, permanecerán adscritos a este grupo durante un plazo máximo de un año, transcurrido el cual pasarán a ser encuadrados de acuerdo con la titulación, funciones y responsabilidades que se exijan y ejerzan en el nuevo grupo y en concordancia con la definición contenida en el texto del Convenio colectivo.

Artículo 25.

El empleado que sea encomendado por escrito por la empresa para sustituir al Jefe del departamento por un período superior a treinta días, excluyendo el de vacaciones, deberá percibir una compensación económica mientras ocupe ese cargo, cifrado en la diferencia entre sueldos mínimos de ambas categorías.

CAPÍTULO VI

Prestaciones y jornada laboral

Artículo 26.

La jornada laboral se efectuará en jornada continuada para todos los departamentos. La duración de la misma será de treinta y ocho horas.

Todos los departamentos, excepto Aeropuerto, Billetes y Reservas, tendrán el siguiente horario flexible:

De lunes a jueves:

Entrada entre las ocho treinta y las nueve treinta horas.

Salida entre las dieciséis cincuenta y las diecisiete cincuenta horas (incluida la pausa para la comida indicada en el artículo 27).

Viernes:

Entrada entre las ocho y las nueve horas.

Salida entre las quince diez y las dieciséis diez horas, con la misma pausa para la comida que otros días.

No obstante, los empleados que lo deseen, podrán optar por salir a las catorce cuarenta horas, entrando a las ocho horas, sin efectuar la pausa para la comida ni percibir la prima correspondiente.

Para Aeropuerto, Billetes y Reservas se aplicará cuarenta y cinco minutos menos semanales por mutuo acuerdo en cada departamento.

Artículo 27.

La empresa abonará a todo el personal, en concepto de prima de comida y/o cena, la cantidad de 6,61 euros (1.100 pesetas) cada una, por día trabajado para el año 2001. Para los años 2002, 2003 y 2004, dicha cantidad se incrementará mediante la ampliación del IPC que corresponda al año inmediatamente anterior.

Artículo 28.

Para que el personal pueda efectuar la comida fuera de la oficina, el horario de trabajo tendrá una interrupción de media hora.

Para los empleados del Departamento de Reservas, el tiempo de comida será de cincuenta minutos, por lo que se retrasa su horario de salida en veinte minutos.

El inicio de la comida será entre las trece y las quince horas, y la cena entre las veintiuna y las veintitrés horas. Las interrupciones para comer y cenar se concederán entre dichas horas, con la excepción de la indicada en el artículo 26.

Tendrán derecho a la prima de comida y/o cena todo el personal cuyo horario laboral, total o parcialmente, esté comprendido entre las horas mencionadas anteriormente.

Si el horario laboral comenzase antes de las ocho horas, se abonará al empleado en concepto de «ayuda desayuno» 1,80 euros (300 pesetas)

para el año 2001. Para los años siguientes, esta ayuda desayuno se fija en las siguientes cantidades:

Año 2002: 1,95 euros (325 pesetas).

Año 2003: 2,10 euros (350 pesetas).

Año 2004: 2,25 euros (375 pesetas).

Artículo 29.

Los horarios de trabajo serán concordados entre la empresa y los Delegados de Personal.

Estos horarios podrán ser:

A) Fijo.

B) Turnos.

El horario laboral por turnos se hará mensualmente, debiendo éste ser conocido por los interesados con quince días de antelación, no pudiendo ser variado a excepción de mutuo acuerdo entre la Empresa y el empleado.

Artículo 30.

Ningún empleado será obligado a trabajar más horas de aquellas que permiten las disposiciones legales vigentes, en particular el número de horas extraordinarias no podrá exceder de ochenta al año.

Dado el carácter de servicio público de la Empresa, además de las horas extraordinarias generales por fuerza mayor, prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, tendrán la misma consideración las realizadas por necesidad perentoria, entendiéndose por tal, a título de ejemplo, las siguientes:

Caída de ordenadores.

Atención de las incidencias producidas por retraso de vuelos no programados.

Acumulación de tráfico producto de retrasos que no pueden ser absorbidos por el personal de servicio. Avería de aviones.

Cualesquiera otras de similar naturaleza.

Artículo 31.

Las horas extraordinarias serán obligatorias, única y exclusivamente, por motivos de emergencia y no podrán incluirse en el horario normal de trabajo.

Se entiende por emergencia los retrasos o cancelaciones de vuelos de la Empresa, asimismo, en los casos en que peligren vidas humanas o existan factores de circunstancias catastróficas.

Artículo 32.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público que la empresa realiza, los empleados que, por razones del mismo, tengan los sábados, domingos y/o festivos en su jornada laboral, disfrutarán del descanso compensatorio, abonándose, además una prima de 35,46 euros (5.900 pesetas) pro cada domingo trabajado y de 18,03 euros (3.000 pesetas) por cada sábado trabajado.

Para las horas normales trabajadas entre las veintiuna y las ocho horas, se aplicará un suplemento del 60 por 100 sobre la hora base. Si dichas horas son efectuadas en sábados o domingos, su suplemento será del 80 por 100.

Artículo 33.

Las horas extraordinarias serán abonadas o compensadas a petición del empleado.

Artículo 34.

Por el concepto de trabajo extraordinario, el empleado recibirá la remuneración calculada por una hora de trabajo incrementada en el 75 por 100, excepto los sábados, domingos y festivos, que será del 80 por 100.

Si dichas horas son efectuadas entre las veintiuna y las ocho horas, se abonará un suplemento acumulable del 100 por 100, excepto sábados, domingos y festivos, que será del 120 por 100. Para las horas extraordinarias después de haber abandonado su lugar de trabajo, se abonará un suplemento acumulable del 100 por 100, con un mínimo de cuatro horas, incluyendo el tiempo de traslado de acuerdo con el artículo 28.

Artículo 35.

Para el cálculo del valor de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta que:

a) Las horas anuales de trabajo se calcularán en mil setecientos trece.

b) La base de remuneración para el año 2001 será el sueldo base más la antigüedad:

$$\text{Hora base} = (\text{Sueldo base} + \text{antigüedad}) \times 15/1.713$$

A partir del 1 de enero de 2002 el cálculo del valor de la hora base se realizará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Hora base} = (\text{Sueldo base} + \text{antigüedad}) \times 15/1.713 + \text{Prima de productividad del año anterior} (100\%)/1.713$$

A efectos del cálculo de la hora base, el concepto Prima de productividad del año anterior se determinará dividiendo el importe total de Prima de productividad repartido entre los trabajadores en el año anterior, por el número de trabajadores en activo a fecha 31 de diciembre de dicho año.

c) El pago de las horas extraordinarias se efectuará mensualmente con la liquidación del mes siguiente.

Artículo 36.

Los empleados de la empresa que ostenten la condición de promotor, percibirán una prima mensual de 30,05 euros (5.000 pesetas) en concepto de representación, más el importe del abono mensual del Consorcio Urbano de Transportes.

La compensación por transportes a los empleados que presten sus servicios en el Aeropuerto se regirá por el siguiente acuerdo:

1. Reembolso del precio del transporte público desde/a el Aeropuerto con la media tarifaria en el caso de duplicidad de servicios.

2. Si el desplazamiento se efectúa entre las veintidós y las siete horas los empleados tendrán derecho al abono de los gastos del taxi.

Artículo 37.

Los empleados que dispongan de vehículo propio y lo usen a petición de la empresa fuera del casco urbano, se les reembolsará la cantidad de 0,30 euros (50 pesetas) por kilómetro recorrido en el año 2001. Para el año 2002 se establece la cantidad de 0,33 euros (55 pesetas) por kilómetro recorrido. En los años 2003 y 2004, la cantidad a abonar por este concepto será la que resulte de aplicar el IPC correspondiente al año anterior, sobre las cantidades que se venían abonando.

CAPÍTULO VII

Vacaciones

Artículo 38.

El empleado tiene derecho a disfrutar, dentro del año natural, de un período de vacaciones retribuidas, a su elección de acuerdo con los artículos siguientes, no pudiéndose transferir el derecho de disfrute de vacaciones anuales al año siguiente, salvo pacto individual en contra. El plan de vacaciones se confeccionará el primer trimestre de cada año. La empresa no podrá obligar al empleado a programar sus vacaciones antes del 15 de marzo.

Las vacaciones serán de veinticinco días laborables, llegando a veintiséis si se cuenta con cinco años de antigüedad, pudiendo, además ser ampliadas de acuerdo con el artículo 40.

Artículo 39.

Si se empieza a trabajar en el transcurso del año, el cálculo de las vacaciones corresponderá a 1/12 por cada mes completo de trabajo, redondeado a días enteros.

Artículo 40.

Los empleados podrán disfrutar de sus vacaciones de forma fraccionada, en un máximo de tres fracciones, siempre que los períodos elegidos no sean inferiores a cuatro días laborables.

Además de los mencionados períodos, el empleado podrá reservarse, sin necesidad de programación previa, un número de hasta cinco días

de sus vacaciones para que pueda utilizarlo, conjunta o separadamente y de forma compatible con las exigencias del servicio.

Si el período elegido para el disfrute de las vacaciones estuviera entre el 1 de noviembre y el 15 de diciembre; el 15 de enero y el 15 de marzo, o el 1 y el 31 de mayo, se verá incrementado en un día laborable más por cada cinco días disfrutados, hasta un máximo de dos.

Artículo 41.

Para la elección de vacaciones, en cada departamento, se tendrá en cuenta el siguiente sistema de puntuación por cada día de vacaciones:

Del 8 de enero al 28 de febrero o del 1 de noviembre al 22 de diciembre: 0 puntos.

Del 1 de marzo al 31 de mayo (excluida Semana Santa, anterior y posterior) y del 1 al 31 de octubre: 1 punto.

Semanas anteriores y posteriores a la Semana Santa del 1 al 30 de junio y del 1 al 30 de septiembre: 2 puntos.

Del 1 al 31 de julio: 3 puntos.

Semana Santa del 1 al 31 de agosto y del 23 de diciembre al 7 de enero: 4 puntos.

Tendrá preferencia para elegir la totalidad del período de vacaciones en el año actual, el empleado con menor puntuación acumulada durante el año anterior. Elegirá, en segundo lugar, el empleado que haya obtenido mejor puntuación y así sucesivamente.

Una copia del plan de vacaciones se entregará a los Delegados de Personal.

En caso de que alguna petición sea denegada, resolverá la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VIII

Permisos, excedencias e incapacidad laboral

Artículo 42.

El personal de plantilla podrá solicitar un máximo de quince días laborales al año sin retribución, no pudiendo dicho permiso ser denegado sin justificación.

Artículo 43.

En caso de baja por incapacidad laboral transitoria, debida a accidente laboral, la Empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real.

Artículo 44.

En caso de baja por enfermedad, accidente o período de gestación, la Empresa deberá conservar el puesto de trabajo al empleado por el plazo de dieciocho meses, siempre que el mismo justifique su condición, se someta a control e inspecciones por parte de la Empresa y observe el tratamiento terapéutico prescrito.

Exceptuando el caso de enfermedad o accidente, durante el período de prueba y de enfermedad o accidente por causas deliberadas, la empresa retribuirá a sus empleados el salario definido en el artículo 18 percibido en el último mes de trabajo durante seis meses.

En caso de enfermedad o accidente superior a seis meses, desde el séptimo al duodécimo mes la empresa complementará los haberes hasta alcanzar el 100 por 100 de la cotización de la Seguridad Social del interesado.

En caso de baja por gestación, la empresa complementará los haberes hasta el 100 por 100 de la cotización de la Seguridad Social de la interesada durante el período establecido en la legislación vigente.

Artículo 45.

El personal de plantilla que lleve, como mínimo, un año de servicio en la Empresa, tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria no podrá ejercer dicho derecho hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

CAPÍTULO IX

Anticipos

Artículo 46.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

CAPÍTULO X

Beneficios sociales

Artículo 47.

Los empleados tendrán derecho a un chequeo médico anual, a cargo de la Empresa, siendo a elección del centro efectuada por la Comisión Paritaria.

El empleado podrá optar por un chequeo a su elección y previa presentación de factura le será abonada la cantidad prevista si se efectuara por la entidad elegida por ambas partes.

Artículo 48.

El empleado tendrá derecho a un prima de asistencia basada en la presencia. La cantidad máxima será de 90,15 euros (15.000 pesetas) descontándose la parte proporcional por los días de ausencia sin motivo justificado.

El período en que se contabiliza dicha prima será desde el 1 de septiembre al 31 de agosto del siguiente año, siendo remunerada con la nómina de septiembre.

Artículo 49.

La Empresa mantendrá la adhesión a la Institución de Previsión Social Loreto, contribuyendo con una aportación del 50 por 100 del coste, siendo el otro 50 por 100 a cargo del empleado.

CAPÍTULO XI

Vestuario

Artículo 50.

El personal de la Empresa estará obligado a vestir uniforme en todos aquellos casos en que así lo prescriban las normas de la misma, siendo el pago del uniforme por parte de la empresa. La empresa abonará, previa presentación de la factura de la tintorería, el importe de seis limpiezas al año.

La Empresa se compromete a entregar al empleado las prendas necesarias para su buena uniformidad y limpieza. Además de lo establecido al respecto, contribuirá con una ayuda anual de 51,09 euros (8.500 pesetas) para calzado.

Durante los años 2002, 2003 y 2004, dicha cuantía será incrementada en el porcentaje correspondiente al IPC del año anterior.

CAPÍTULO XII

Traslados

Artículo 51.

Se entiende por traslado, todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del trabajador. No se considerará cambio de residencia el traslado de un puesto de trabajo del aeropuerto a la ciudad o viceversa.

Artículo 52.

Todo traslado será voluntario y de mutuo acuerdo entre empresa e interesado. Asimismo se deberá informar, previamente, a los Delegados de Personal.

Artículo 53.

Una vez designado el empleado que habrá de ocupar la vacante, deberá realizar su traslado y efectuar su incorporación dentro del plazo máximo de cuarenta y cinco días.

La Empresa deberá facilitar billetes necesarios para el desplazamiento del empleado y de los familiares que con él convivan a sus expensas, hasta el lugar del nuevo destino. La Empresa sufragará, además de los gastos de traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino, en cantidad máxima de 15 metros cúbicos para los solteros, 30 metros cúbicos para los casados con hijos y 20 metros cúbicos para los casados sin hijos.

Artículo 54.

La Empresa podrá ordenar el desplazamiento por tiempo inferior a dos meses, fuera de su residencia habitual, a cualquier empleado, dándose con ello motivo a una Comisión de Servicios, en cuyo caso el empleado tendrá derecho a pasaje gratuito de avión o en el medio de locomoción más idóneo hasta su destino temporal, así como a la percepción de las dietas que correspondan a su categoría durante los días que durase la Comisión de Servicios.

CAPÍTULO XIII

Viajes de servicio

Artículo 55.

Cuando el empleado por razones de servicio tenga que desplazarse de su lugar habitual de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

a) No será obligado a trabajar más horas de las que compongan su jornada laboral.

b) No obstante lo anterior, los empleados que como consecuencia de la realización de viajes de servicio, inicien y/o finalicen su jornada fuera del horario laboral, percibirán una prima de viaje de servicio en la cuantía de 12,02 euros (2.000 pesetas). Sin embargo, cuando la fecha de inicio y/o finalización de dichos viajes de servicio se produzca en un día festivo o de descanso, se abonará una prima de viaje de servicio en la cuantía de 24,04 euros (4.000 pesetas). Dichas primas no son acumulables, por tanto, cuando la realización de viajes de servicio implique la concurrencia de ambas circunstancias, la Empresa abonará al trabajador una prima única de 24,04 euros (4.000 pesetas).

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales

Artículo 56.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité tendrán libre derecho de reunión en el local habilitado por la Empresa.

Los Delegados de Personal y miembros de la Comisión Paritaria creada en el artículo 6, tendrán derecho a quince horas mensuales acumulables para desarrollar sus actividades sindicales.

Sólo será necesario informar, previamente, a la Empresa. No se computarán las horas empleadas en reuniones a instancia de la Empresa, en reuniones mixtas Empresa/Comisión Paritaria y cuando sean citados por cualquier organismo oficial.

La Comisión Paritaria y los Delegados de Personal dispondrán de tantos tableros de anuncios como centros de trabajo haya en la Empresa, pudiendo, a través de este medio, publicar todo tipo de notas que consideren de interés para los trabajadores, siempre que estén relacionadas con las actividades laborales.

Cualquier sanción o despido a los Delegados de Personal deberá ser comunicado personalmente al resto de la representación. En caso de que un Delegado de Personal sea despedido y la Magistratura de Trabajo (Juzgado de lo Social) declare improcedente o nulo dicho despido, la Empresa se compromete a acatar el fallo de la sentencia, valorando la posibilidad de recurso, pero no podrá sustituir la readmisión por indemnización alguna.

CAPÍTULO XV

Regulación de empleo. Terminación del trabajo

Artículo 57.

Caso de que procediere, el expediente de regulación de empleo se regirá por la Ley vigente.

Artículo 58.

El trabajador podrá despedirse libremente de la empresa, solicitando la baja de la Dirección con quince días de anticipación.

Artículo 59.

Al terminar el contrato de trabajo, la empresa otorgará a los empleados un certificado que establezca el tiempo de prestación de servicios, la naturaleza del trabajo y el último sueldo percibido.

Artículo 60.

La Empresa se reserva el derecho de poner en conocimiento de las personas de las entidades con las que tiene relación, el hecho de que un determinado empleado haya dejado de formar parte de su personal.

CAPÍTULO XVI

Disposición transitoria primera.

Se acuerda la transformación del concepto antigüedad en un complemento «ad personam» consolidable, no compensable y no absorbible cuya cuantía quedará congelada en los importes devengados a fecha 31 de diciembre de 2001 con la excepción de la aplicación de los incrementos salariales indicados en el artículo 21 de este Convenio Colectivo.

Como consecuencia de lo anterior, ambas representaciones expresamente acuerdan que con efectos desde 1 de enero de 2002, desaparece el concepto de «prima de antigüedad», si bien, durante el año 2001, se van a continuar abonando los importes correspondientes a dicho concepto, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 21 de este Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de los abonos mensuales correspondientes al año 2001 en los términos previstos en el párrafo anterior, la empresa, con el objeto de compensar a los trabajadores la desaparición de la mencionada prima antigüedad, abonará a cada uno de los trabajadores que, con fecha de 1 de junio de 2001, estuviera en activo en la Empresa y hubiera consolidado el derecho a percibir dicha prima de antigüedad, mediante un pago único el importe correspondiente a cuatro anualidades de prima de antigüedad, de acuerdo con el importe individualizado que por dicho concepto venga percibiendo cada trabajador.

Dicho pago único se fraccionará en dos plazos, haciéndose efectivas tres anualidades con la nómina correspondiente al mes de mayo del presente año. La anualidad restante se abonará con la nómina correspondiente al mes de enero del año 2002.

Disposición adicional primera.

Durante la vigencia del nuevo Convenio Colectivo, la Empresa se compromete a no superar el 50 por 100 de empleo eventual en el departamento de reservas telefónicas (Call Center). La empresa se compromete a conseguir el 50 por 100 de empleo a tiempo indefinido en dicho departamento con fecha de 30 de junio de 2001.

Disposición adicional segunda.

Se acuerda la creación, en mayo de 2002, de una Comisión compuesta por representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores que tengan por objeto el estudio de una eventual reducción de la jornada laboral. Asimismo, se estudiará la posibilidad de modificar la cantidad destinada al fondo de la prima de productividad en función de las alteraciones que puedan producirse en el número de empleados no eventuales.

Disposición adicional tercera.

Se crea una Comisión Paritaria constituida por la representación de la Empresa y los representantes de los trabajadores, con facultades de seguimiento, control e interpretación de aquellas cuestiones que pudieran surgir de la creación del nuevo concepto salarial creado, denominado, prima de productividad.

Disposición final primera.

El presente Convenio anula el hasta ahora vigente, al tiempo que recoge la nueva normativa aplicable.

Disposición final segunda.

Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio, no repercutirán sobre las tarifas vigentes de los distintos servicios de la empresa, sin perjuicio de las elevaciones de tarifas que pudieran ser acordadas por «IATA».

ANEXO I

Grupos	Bruto mensual mínimo	B
	A	
Grupo profesional 0.	1.322,23 euros ≥ (220.000 pesetas)	901,52 euros (150.000 pesetas)
Grupo profesional 1.	1.322,23 euros (220.000 pesetas)	
Grupo profesional 2.	1.202,02 euros (200.000 pesetas)	
Grupo profesional 3.	961,62 euros (160.000 pesetas)	
Grupo profesional 4.	841,42 euros (140.000 pesetas)	

Grupos	Bruto mensual mínimo	B
	A	
Grupo profesional 5.	721,21 euros (120.000 pesetas)	781,32 euros (130.000 pesetas)
Grupo profesional 5A.	721,21 euros (120.000 pesetas)	
Grupo profesional 6.	721,21 euros (120.000 pesetas)	781,32 euros (130.000 pesetas)

ANEXO II

Tabla de porcentajes de consecución del fondo en base a los porcentajes de consecución de la previsión

	100%	102%	104%	106%	108%	110%
2002	153	155	157	160	163	165
2003	110	115	130	145	160	175
2004	100	120	135	150	170	185
2005 y más	100	120	140	160	180	200

ANEXO III

Fondo acordado para reparto de prima de productividad

Total					22.117,22 euros (3.679.995 pesetas)
-------	--	--	--	--	--

Prima de productividad

Año 2001	Año 2002			Año 2003		Año 2004		Año 2005	
Compra antigüedad	Compra antigüedad	Prima de resultados		Prima de resultados		Prima de resultados		Prima de resultados	
3 años antigüedad	1 año antigüedad	Fondo		Fondo 2002 + IPC		Fondo 2002 + IPC		Fondo 2002 + IPC	
		Máximo alcanzable	Mínimo garantizado	Máximo alcanzable	Mínimo garantizado	Máximo alcanzable	Mínimo garantizado	Máximo alcanzable	Mínimo garantizado
		165%	150%	175%	100%	185%	75%	200%	0%
66.351,65 euros (11.039.985 pesetas)	22.117,22 euros (3.679.995 pesetas)	37.770,67 euros (6.284.511 pesetas)	34.336,98 euros (5.713.192 pesetas)	Fondo	Fondo	Fondo	Fondo	Fondo	

El objetivo a alcanzar para el reparto de la prima de productividad (artículo 22, párrafo 3.º) es la cifra de ingresos netos (provento neto) de las divisiones Cargo y Pasajeros presentada en el presupuesto. Dicha cifra debe ser comunicada al personal, en circunstancias normales de gestión, antes del día 31 de enero del año correspondiente.

ANEXO IV

Mediante el presente anexo se detallan los departamentos correspondientes a efecto del reparto de la prima de productividad contemplada en el artículo 22 del Convenio Colectivo.

1. Departamento a efectos del reparto de la prima de productividad:

UA
OM
UZ MAD
UZ BCN
UZ BIO
UZ VLC
KK MAD (Incluye ML MAD)
KK BCN (Incluye ML BCN)
KK Mercados de segundo nivel (Incluye BIO, VLC y AGP)
RD/TS

GRUPOS

CARGO

VIARIOS (Incluye Asistentes CU, UG, IT y Alternative Channels, etc).

4063

RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón (código de Convenio número 9013892), que fue suscrito con fecha 11 de enero de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto