

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

12825 *Resolución de 14 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aerovías de México, S.A., de C.V. (sucursal en España).*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Aerovías de México, S.A. de C.V (sucursal en España) (Código de Convenio nº 9000102), que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 2009, 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, 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, 14 de julio de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AEROVÍAS DE MÉXICO, SOCIEDAD ANÓNIMA PERSONAL DE CV» (SUCURSAL EN ESPAÑA PARA LA NAVEGACIÓN AÉREA) Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA

Artículo 1.º

El presente convenio tiene por finalidad establecer las normas que regulan las relaciones laborales entre «Aerovías de México, sociedad anónima de cv», sucursal en España y su personal.

Ámbito de aplicación

Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que «Aerovías de México, sociedad anónima de cv» sucursal en España tiene establecidos en territorio español, y a los que en un futuro pudiera establecer en dicho ámbito territorial.

Artículo 3.º *Ámbito personal.*

1. El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios en España y que hayan sido contratados en España conforme a lo establecido en el estatuto de los trabajadores y demás normas de aplicación.

2. Se excluyen formalmente del ámbito personal de este convenio a los trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c), y, 2.1, apartado a), del real decreto-legislativo n.º 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el estatuto de los trabajadores, así como aquéllos otros trabajadores que ocupen puestos directivos en la empresa, al menos, sobre un área funcional completa de la misma, como es el supuesto actual de los gerentes.

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

La vigencia general del presente convenio se iniciará a partir del 1 de julio de 2008, y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2010, salvo en aquellas materias en las que se haya establecido una vigencia diferente.

Denuncia, revisión, prórroga e interpretación

Artículo 5.º

El presente convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero del 2.011 si no mediase expresa denuncia del mismo por escrito por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses al término de su período de vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6.º

Denunciado el convenio las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones en un plazo máximo de tres meses.

Artículo 7.º *Comisión paritaria.*

Se constituye una comisión paritaria de vigilancia, control, interpretación y estudio, constituida por las partes firmantes del convenio, de la que forman parte dos representantes de la empresa, designados por ésta, y dos representantes de los trabajadores, pudiendo asistir a sus reuniones un máximo de dos asesores por cada una de las partes.

Sus funciones serán las que siguen:

- A. Seguimiento y vigilancia de la aplicación del convenio.
- B. Interpretación del articulado y contenido del convenio.
- C. Tratamiento y, en su caso, resolución con carácter previo y obligatorio en materia de clasificación profesional.
- D. Tratamiento con carácter previo y obligatorio de aquellas otras materias que se determinen por los miembros de esta comisión como necesarias para dar cumplimiento a las anteriormente señaladas.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros, no teniendo derecho a voto los asesores.

Todo lo anterior se hace constar con independencia del derecho de cada parte de acudir ante la jurisdicción social, cuando proceda, para la resolución de cuantas cuestiones hayan sido planteadas sin alcanzar ningún acuerdo en el seno de la comisión paritaria.

Las cuestiones planteadas a la comisión paritaria deberán resolverse en un plazo máximo de 40 días, excepto en aquellos supuestos en los que, por la entidad o naturaleza de la materia, se requiera ampliar dicho plazo, haciéndose constar expresamente a través de solicitud formal, sin que en este caso la citada ampliación pueda superar los 15 días. Si, una vez transcurridos los mencionados plazos, no se hubiera producido un acuerdo quedará, si procede, expedita la vía judicial.

La comisión paritaria podrá ser convocada a instancia de cualquiera de las partes que la integran.

Compensación y absorción

Artículo 8.º

Se estará a lo previsto en el artículo 26.5 del estatuto de los trabajadores.

«Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.»

Quedan excluidas de lo anterior, las cantidades que a 31 de diciembre del 2002 vinieran percibiendo en concepto de antigüedad, que serán respetadas y se mantendrán con carácter estrictamente «ad personam» durante toda la vigencia de la relación laboral, recogidas actualmente como parte del complemento personal.

Organización del trabajo

Artículo 9.º

Conforme a la legislación general vigente y al presente convenio colectivo, la organización del trabajo es facultad exclusiva de 'Aerovías de México, sociedad anónima de CV' y su aplicación práctica corresponde a los titulares de cada una de las jefaturas o servicios de las distintas unidades y centros afectados por el presente convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 del estatuto de los trabajadores.

Clasificación profesional

Artículo 10.º

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 22 y siguientes del estatuto de los trabajadores.

Conforme a lo establecido en el artículo 22.5 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo que se corresponda con dicha prestación. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 11.º

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasificarán en los grupos y categorías que se determinan a continuación y que han sido establecidos de acuerdo con el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo y conforme a los criterios de autonomía, formación, iniciativa, responsabilidad, complejidad y mando.

1. Se realiza la descripción de puesto de los ocupantes.

Levantamiento de las funciones principales del ocupante del puesto

2. Se realiza la valuación del puesto.

Medición de tres factores:

1. Habilidades.
2. Solución de problemas.
3. Responsabilidades.

3. Se analiza el mercado.

Se realiza un estudio para medir la competitividad externa, que es la relación que guardan los puestos de Aeroméxico vs el mercado de referencia.

4. Se elaboran las nuevas tablas salariales.
5. Se implanta y aplica la estrategia de sueldos.

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

La estructura de la clasificación profesional queda determinada de la siguiente manera:

Grupo I: Ejecución.

Comprende las siguientes categorías:

Agente de reservas y billetes.
Agente de tráfico/operaciones.
Agente de ventas.
Agente de empresas.
Agente de club premier.

Grupo II: Ejecución.

Comprende las siguientes categorías:

Ejecutivo de ventas.
Promotor ventas.

Grupo III: Administración.

Comprende las categorías de:

Agente de contabilidad.
Agente de administración.
Asistente de ventas.
Asistente de la dirección.

Grupo IV: Coordinación.

Comprende las categorías de:

Coordinador de ATO.
Coordinador ventas (grupos, reservas, billetes, club premier y empresas).

Grupo V: Supervisión.

Comprende la categoría de supervisor:

Supervisor del área comercial.
Supervisor billetes y reservas.
Supervisor de tráfico.
Supervisor de operaciones.

Grupo VI: Técnicos de mando.

Supervisor de mantenimiento.

Si durante la vigencia del convenio fuera necesaria la creación de un nuevo puesto de trabajo, se someterá dicha circunstancia con carácter previo a la comisión paritaria.

Artículo 12.º *(Sin contenido)*.

Artículo 13.º *Niveles retributivos.*

Dentro de los grupos profesionales de ejecución, administración, coordinación, supervisión y técnicos de mando existirán niveles retributivos.

De este modo, el trabajador progresará económicamente dentro de cada grupo profesional cambiando de nivel económico dentro de la misma categoría, siempre que cumpla los requisitos que más adelante se definen.

La coexistencia de trabajadores de la misma categoría en distinto nivel de progresión realizando el mismo trabajo nunca justificará reclamaciones por trabajos de nivel y/o categoría superior, ya que la categoría laboral es única y comporta el mismo conjunto de

exigencias y responsabilidades profesionales para todos los trabajadores incluidos en ella, sea cual fuere el nivel de progresión en el que se encuentren.

Para alcanzar un nivel retributivo superior se deben de cumplir necesariamente todos los siguientes requisitos:

1. No constar en el expediente del trabajador sanción alguna sobre su conducta profesional en los últimos seis meses.

2. Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo durante el tiempo de permanencia requerido en el nivel actual de, al menos, un promedio por año equivalente a un 95% de su jornada. Quedan exceptuados los periodos de descanso por maternidad.

3. Haber superado todos los cursos, evaluaciones y pruebas promovidas por la empresa a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.

4. Permanencia en cada nivel, a partir de la entrada en vigor del convenio, a excepción de las personas y en las condiciones que se indican en el art. 3.º, punto 2, del presente convenio.

A estos efectos, se establece como períodos mínimos de permanencia en cada nivel correspondiente los que siguen:

Grupos	Niveles	Progresiones
I. Ejecución:		
Agente de reservas y billetes.	1A	3 años
Agente de tráfico/operaciones.		
Agente de ventas.	1B	1 año
Agente de empresas.		
Agente de club premier.	1C	
II. Ejecución:		
Ejecutivo de ventas.	2A	3 años
Promotor ventas.	2B	
III. Administración:		
Agente de contabilidad.	3A	3 años
Agente de administración.		
Asistente de ventas.	3B	
Asistente de la dirección.		
IV. Coordinación:		
Coordinador de ato.	4A	3 años
Coordinador ventas (grupos, reservas, billetes, club premier y empresas)	4B	
V. Supervisión:		
Supervisor del área comercial.	5A	3 años
Supervisor billetes y reservas.		
Supervisor de tráfico.	5B	
Supervisor de operaciones.		
VI. Técnicos de manto:		
Supervisor de manto.	6A	3 años
	6B	

Los contratos formativos no computarán dentro de los períodos de tiempo previstos para cada nivel retributivo.

Este sistema de progresión surtirá efectos a partir de la entrada en vigor del convenio.

Ingresos y contratación

Artículo 14.º *(Sin contenido)*.

Artículo 15.º

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales sobre colocación vigentes en cada momento, y a las específicas del convenio, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diferentes modos de contratación previstos por la Ley, de acuerdo con la finalidad básica de cada uno de los contratos.

Artículo 16.º

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, excederá de cuatro meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como de permanencia del trabajador en la empresa.

Ascensos y provisión de vacantes

Artículo 17.º

La empresa podrá efectuar ascensos de categoría. Se considera ascenso el cambio de una categoría a otra superior de forma definitiva. En todo caso, en el ascenso se tendrá en cuenta, además de las necesidades y facultades organizativas del empresario, la formación, méritos y tiempo de permanencia en la empresa del trabajador entre otros factores.

Artículo 18.º

Cuando se cree un nuevo puesto de trabajo o se produzca una vacante, la dirección de la empresa anunciará, con 20 días de antelación, en el correspondiente tablón de anuncios, dicha eventualidad a todo el personal, pudiendo concurrir a la convocatoria todos aquellos trabajadores que reúnan las condiciones previamente establecidas.

La convocatoria se notificará a la representación de los trabajadores.

La convocatoria realizada por la empresa contendrá:

El puesto de trabajo a cubrir.

Las condiciones personales, formativas y técnicas requeridas.

Características generales de las pruebas a realizar.

Realizadas las pruebas pertinentes por los aspirantes, se recurrirá a la persona que resulte más cualificada para ocupar el puesto.

La empresa cubrirá, en primer lugar, las vacantes convocadas con personal de la misma, recurriendo en segundo lugar a la contratación externa en el caso de que no exista personal idóneo dentro de su plantilla. Para poder solicitar estos puestos, los trabajadores deben haber permanecido un tiempo mínimo de un año continuado en la empresa.

Artículo 19.º

Lo regulado en este capítulo no será de aplicación al grupo de dirección, que será de libre designación por la dirección de la empresa.

Trabajos de superior e inferior categoría

Artículo 20.º

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Jefe de servicio correspondiente podrá autorizar a sus trabajadores el desempeño de sus funciones correspondientes a una categoría superior a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos.

Artículo 21.º

Si transcurridos estos plazos la empresa considerara necesaria la cobertura de ese mismo puesto de trabajo, ésta deberá producirse a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente convenio. Los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este convenio serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

Artículo 22.º

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente desempeñe, durante todo el tiempo que dure el mencionado desempeño.

Artículo 23.º

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible para su atención, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional de origen y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Jornada laboral

Artículo 24.º

Con carácter general, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta (40) horas semanales de trabajo efectivo, repartido en un horario acorde con la prestación de cada servicio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del estatuto de los trabajadores, el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En orden a la actividad desarrollada en los diferentes centros de trabajo de la empresa y dadas sus específicas características, se distingue entre el régimen de jornada del aeropuerto y el régimen de jornada de las oficinas.

Los turnos del personal a tiempo parcial se establecerán de acuerdo con su jornada pactada.

La jornada semanal de trabajo se distribuirá de lunes a domingo pero de forma que todo el personal disfrute de dos días consecutivos de descanso semanal.

El horario de servicio del aeropuerto se establecerá de acuerdo con las necesidades y características propias del mismo. Será modificable por la dirección de la empresa si las necesidades del servicio así lo exigieran, previa consulta a la representación de los trabajadores.

Si por causa de fuerza mayor, caso fortuito o por causas operacionales (retrasos en llegadas y salidas del avión y averías), fuese necesario modificar los horarios previstos, los cambios serán comunicados al trabajador afectado en cuanto se conozca por la empresa la existencia de tal eventualidad.

En las oficinas comerciales y administrativas, se establece un único turno de ocho horas, en horario, con carácter general, de 9 a 18 horas con interrupción de una hora para comer. La jornada semanal de trabajo se distribuirá de lunes a viernes, ambos inclusive, con descanso semanal en sábado y domingo.

En todos los centros de trabajo, la interrupción de una hora diaria para comida no se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Se establece igualmente un tiempo de bocadillo equivalente a 15 minutos diarios computables dentro de la jornada laboral, en los términos previstos en el Estatuto.

En cualquier caso, se respetará el descanso entre jornadas legalmente previsto.

En todo lo no dispuesto se estará a lo establecido en el Real Decreto 1561/95, de jornadas especiales.

Artículo 25.º *(Sin contenido)*.

Horas extraordinarias

Artículo 26.º *Horas extraordinarias*.

Siempre que sea posible se evitará la realización de horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al límite establecido legalmente. No obstante, no se tendrá en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las horas de trabajo que se realicen sobre la jornada ordinaria de trabajo establecida en los artículos precedentes y cuya realización previamente haya sido autorizada por el superior inmediato, siendo su prestación de carácter voluntario por el trabajador.

Por acuerdo entre trabajador y dirección se podrá optar entre la remuneración de las horas extraordinarias en metálico o su compensación con descanso retribuido equivalente en los ocho meses siguientes a su realización. El abono en metálico será equivalente al valor de la hora ordinaria. En cuanto al descanso compensatorio se compensará con el mismo porcentaje. Por acuerdo entre empresa y trabajador, y siempre que la organización del servicio lo permita, podrá acumularse dicho descanso a lo largo del período antes indicado.

La empresa deberá notificar a los empleados, con la mayor anticipación posible, la necesidad de realizar horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán de prestación obligatoria cuando se trate de causas operacionales, retrasos en las llegadas y salidas de los aviones, servicios o reparaciones, realizadas para evitar interrumpir la actividad y afrontar circunstancias siempre excepcionales no imputables a la empresa, de obligada atención, que no puedan ser suplidas con otro personal. Se retribuirán con el recargo del 65% sobre el valor de la hora ordinaria o con descanso compensatorio equivalente. Por acuerdo entre empresa y trabajador, y siempre que la organización del servicio lo permita, podrá acumularse dicho descanso en los ocho meses siguientes a su realización.

Si por razones organizativas, un empleado trabaja en un día programado como su descanso semanal, todas las horas trabajadas serán retribuidas con una prima del 100% adicional sobre la hora del salario base o, se concederá un día libre adicional.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor, con el tratamiento y conceptualización que se dispone legalmente para las mismas, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En todo lo no regulado en este precepto se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Días festivos

Artículo 27.º

Los días festivos se establecerán de acuerdo con el calendario de festividades que aprueben cada año el gobierno español y las comunidades autónomas correspondientes. Las fiestas laborales tendrán carácter de retribuidas y no podrán exceder de quince al año: doce nacionales, dos locales y una gremial y librándose en día alternativo cuando corresponda trabajarlo por turno programado.

En aquellos departamentos en los que, por necesidades de la organización del trabajo, sea imprescindible trabajar en festivos, se llevará a efecto mediante turnos rotativos, respetando en todo caso el descanso semanal establecido.

Si por razones organizativas un empleado trabaja en un día que se hubiera programado como su descanso semanal y que además sea festivo de acuerdo con el calendario laboral vigente en cada momento, todas las horas trabajadas serán retribuidas con una prima del 100% adicional sobre la hora del salario base y, además, se le concederá un día libre compensatorio. Por acuerdo entre empresa y trabajador, y siempre que la organización del trabajo lo permita, éste podrá disfrutar de dos días de descanso compensatorio, y no cobrar la prima. Salvo excepciones, que serán pactadas con los jefes inmediatos, los días trabajados en festivos, serán compensados con días libres que se disfrutarán dentro de los ocho meses siguientes a su devengo.

Los días trabajados en fechas que la compañía tenga reconocido como festivos, serán retribuidos con una prima del 100 por 100 adicional sobre la hora del sueldo base por cada hora trabajada.

Plus dominical

Artículo 28.º

Los domingos trabajados serán retribuidos con una prima adicional del 50% de la hora del Salario Base por cada hora trabajada. Las horas que superen la jornada ordinaria de trabajo, se remunerarán con un recargo del 65% sobre la hora base.

Nocturnidad

Artículo 29.

Es trabajo nocturno el realizado entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. Se abonará con un incremento del 25% sobre el pago normal de cada hora ordinaria.

Artículo 30.º

Las retribuciones y mejoras establecidas en los artículos 27, 28 y 29, no serán de aplicación a los jefes de departamento.

Salarios

Artículo 31.º

La retribución de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio será la correspondiente a su categoría profesional, nivel retributivo y función desarrollada, de acuerdo con la tabla salarial que como Anexo I se acompaña al convenio. La citada retribución se distribuirá, en su caso, entre el salario base de la categoría que le corresponda según la tabla salarial adjunta y, los complementos del mismo.

Artículo 32.º *Estructura salarial.*

En la estructura de las retribuciones por cuenta ajena se distinguirán:

El salario base.

Los complementos del mismo.

Se considera salario base la parte de retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida en función de su clasificación profesional. Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base.

Los complementos salariales que, en su caso, se establezcan, habrán de quedar incluidos necesariamente en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

A. De puesto de trabajo: comprenderá aquellos complementos que deba percibir, en su caso, el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo, que comporte conceptualización distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

B. De calidad o cantidad de trabajo: el trabajador los percibirá, en su caso, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo (como primas, incentivos, etc.). Dichos complementos no tendrán carácter consolidable.

C. De naturaleza personal: será aquel que, en su caso, el trabajador perciba en base a sus condiciones o características personales.

Artículo 33.º *Antigüedad.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan mantener la supresión del complemento personal de antigüedad de acuerdo a lo establecido en el artículo 33 del convenio colectivo de la empresa para los años 2002-2007.

Artículo 34.º *Incrementos.*

La nueva tabla salarial vigente a partir del 1 de julio de 2008, ya lleva incorporada el incremento salarial del IPC previsto por el gobierno para el año 2008 (2%), y como Anexo I se acompaña al convenio.

En el supuesto de que el IPC real oficial para el año 2008 supere finalmente el IPC previsto se llevará a cabo la revisión salarial, en la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto en los siguientes términos:

Sobre las tablas salariales vigentes a enero del 2008 durante el primer semestre del año.

Sobre las nuevas tablas salariales desde la fecha de su entrada en vigor, es decir, desde el 1 de julio de 2008.

Para el año 2009 se fija un incremento salarial que será el equivalente al IPC previsto para dicho ejercicio. En el supuesto de que el IPC real oficial supere al IPC, se llevará a cabo la revisión salarial en la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto. El mismo incremento e igual sistema será el que se aplique para los ejercicios sucesivos en los que este convenio esté en vigor, de conformidad con el artículo 4.

Una vez conocido el IPC real de cada año, la comisión paritaria se reunirá al objeto de publicar las nuevas tablas salariales actualizadas.

Los incrementos salariales previstos en este artículo serán de aplicación al complemento personal, una vez depurado el mismo conforme a lo establecido en este convenio.

Artículo 35.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se percibirán en los meses de julio y diciembre respectivamente, abonándose en proporción al tiempo trabajado.

La paga de julio se devengará del 1 de enero al 30 de junio, y la de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre. El importe de cada una de ellas será equivalente a una mensualidad de salario base más el complemento personal.

Artículo 36.º *Sistema de retribución flexible.*

Los empleados podrán devengar una retribución variable anual de hasta de 12 días de salario base en función del cumplimiento de objetivos determinados por la compañía anualmente.

La percepción de esta retribución está vinculada a la permanencia del trabajador en la empresa durante el periodo de devengo de la misma, es decir, de uno de enero a treinta y uno de diciembre del año correspondiente, y a su permanencia en la fecha de pago de la misma, que se producirá en la segunda quincena del mes de mayo del año siguiente.

Los objetivos a determinar por la empresa dependerán tanto de los resultados de Aeroméxico global, y de Aeroméxico España, como de la consecución de objetivos individuales de cada trabajador, y deberán ser fijados por la compañía durante el primer trimestre del año, en los porcentajes que a continuación se detallan:

25%: Aeroméxico global.

40%: Aeroméxico España.

35%: Objetivos individuales de cada trabajador.

Los empleados tendrán derecho a percibir la parte proporcional indicada sobre la retribución variable anual por el cumplimiento independiente de cada uno de los objetivos, conforme al siguiente esquema:

Cumplimiento independiente de objetivos:

25%: Aeroméxico global: 3 días salario base.

40%: Aeroméxico España: 4,8 días salario base.

35%: Objetivos individuales de cada trabajador: 4,2 días salario base.

Vacaciones, Permisos y licencias

Artículo 37.º *Vacaciones.*

Todos los empleados de «Aerovías de México», tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo contratado, de veintitrés días laborables anuales que deberán ser disfrutados dentro del año de su devengo, siendo vacacionables los doce meses del año.

Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

La distribución de los periodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la dirección de «Aerovías» y los trabajadores, debiendo exponerse en los tabloneros de anuncios el cuadro de distribución de las mismas con una antelación mínima de dos meses a su disfrute. Uno de los periodos de vacaciones no podrá ser inferior a diez días laborables consecutivos.

Las vacaciones se planearán de forma que resulte conveniente tanto para la compañía como para el empleado, y se solicitarán por el siguiente orden:

Responsabilidades familiares si tienen hijos en edad escolar (enseñanza obligatoria, iniciando en primaria).

Antigüedad en la empresa.

Sorteo dentro de cada grupo de trabajo oportuno.

Vacaciones del aeropuerto:

Los periodos vacaciones del aeropuerto, serán elegidos por los empleados, de acuerdo únicamente al sistema de puntos, aprobado por mayoría, según Anexo II del presente convenio.

Esta elección y preferencia funcionará para todos los periodos vacacionables y deberán ser elegidos por el trabajador, por una sola vez. Una vez que se proceda a abrir el período de elección de vacaciones de cada trabajador, éste tendrá un plazo de tres días máximo para programarlos, no haciéndolo en este plazo, el trabajador pasará al final de la lista correspondiente.

Artículo 38.º *Licencias.*

El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicio efectivo podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de esta licencia, no podrá exceder de tres meses cada tres años.

Artículo 39.º *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso, salvo fuerza mayor, con al menos 48 horas y justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por tiempos y causas siguientes:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Dos días en caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende, en línea directa descendente: hijos y nietos; en línea directa ascendente: padres y abuelos; en línea colateral: hermanos. El parentesco de afinidad comprende: el cónyuge propio; los cónyuges de los hijos y nietos, y los padres, abuelos y hermanos políticos.

Cuatro días cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador.

Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter político y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente.

Beneficios Sociales

Artículo 40.º *Ayuda para comidas.*

Los trabajadores a jornada completa de Aerovías de México percibirán la cantidad de 8€ en concepto de ayuda para comida, por día efectivamente trabajado. Esta cuantía se mantendrá durante la vigencia del convenio.

La comisión paritaria, después de transcurrido algún tiempo, analizará la conveniencia de incrementar este concepto, y en su caso, fijará el nuevo importe del mismo.

Artículo 41.º *Ayuda a transporte.*

Todo el personal percibirá la cantidad de 42 € mensuales, por once meses al año, en concepto de ayuda al transporte. No será abonado el mes de julio. Esta cuantía se mantendrá durante la vigencia del convenio.

La comisión paritaria, después de transcurrido algún tiempo, analizará la conveniencia de incrementar este concepto, y en su caso, fijará el nuevo importe del mismo.

Con independencia de que la ayuda al transporte se pague once meses al año, si la prestación efectiva de servicios, bien por incapacidad temporal, bien por otra causa, se

interrumpiera durante más de un mes, cesará la obligación de la empresa de pagar dicha ayuda al transporte hasta la incorporación efectiva del trabajador.

Artículo 42.º *Ayuda para limpieza de uniforme.*

A todos los empleados a los que se les exija llevar uniforme de la compañía se les abonará la cantidad de 7 € al mes, en concepto de ayuda para limpieza de uniforme. Esta cuantía se mantendrá durante la vigencia del convenio.

La comisión paritaria, después de transcurrido algún tiempo, analizará la conveniencia de incrementar este concepto, y en su caso, fijará el nuevo importe del mismo.

Artículo 43.º *Pases y descuentos.*

Los trabajadores de Aerovías de México disfrutará de pases y billetes con descuento de conformidad con establecido en pases y descuentos división Internacional.

Póliza de accidentes

Artículo 44.º

La compañía tiene suscrita con Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., la póliza de accidentes número 017801533 que cubre las contingencias por muerte o incapacidad permanente.

El importe de dicha póliza es de 42.070€. Esta cuantía se irá revalorizando de acuerdo al criterio del asegurado.

Gastos de viaje en comisión de servicio

Artículo 45.º

Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, y dentro del territorio nacional, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad máxima de 60 € diarios (desayuno 10€, comida 25€ y cena 25€), siempre con justificación, siempre y cuando se presente como comprobante la factura del hotel (topes fijados por la ley 53,34 € diarios). En el caso de que se realice el traslado sin que se haya producido el gasto de hotel, la dieta se fija en la cantidad de 35 € diarios (desayuno 10 € y comida 25€) (topes fijados por la ley 26,67 € diarios) siempre con justificación.

La diferencia existente entre las dietas que la compañía abone al trabajador y los topes fijados por la ley, será incluida en la nómina de cada empleado a efectos de la retención correspondiente.

El reembolso de los gastos que por este concepto deba abonar la empresa se efectuará previa autorización del jefe del departamento correspondiente.

Cuando la prestación del servicio se produzca fuera del territorio nacional se aplicarán las políticas internacionales de la compañía.

Cuando el empleado deba viajar en sus días libres para asistir al cumplimiento de obligaciones laborales específicas (asistencia a reuniones, convenciones, cursillos, etc.), el tiempo exclusivamente de viaje será compensado con descanso. El citado beneficio lo será con un mínimo de cuatro horas y un máximo de ocho.

Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, utilice en sus desplazamientos vehículo propio, la empresa la abonará la cantidad de 0.19 € por kilómetro recorrido, previa autorización del desplazamiento por el Jefe del departamento al que esté adscrito el trabajador.

Artículo 46.º (*Sin contenido*).

Artículo 47.º (*Sin contenido*).

Incapacidad Temporal

Artículo 48.º

En caso de baja por incapacidad temporal, la empresa complementará al trabajador afectado la diferencia resultante entre la cuantía de la prestación correspondiente y el salario base más el complemento personal que percibe en la compañía, hasta un máximo de un mes para el personal con menos de un año de permanencia en la empresa y hasta un máximo de tres meses para el personal con un tiempo de permanencia en la empresa igual o superior a un año. En todos los casos, deberá acreditarse la situación por el trabajador afectado de acuerdo a las normas de la Seguridad Social.

Identificación de la compañía y uniformes

Artículo 49.º

A todos los empleados de la compañía, se les entregará una tarjeta de identificación que deberán llevar consigo mientras estén en el centro de trabajo. Queda prohibido prestar, ceder y falsificar dicha tarjeta de identificación.

La tarjeta de identificación es propiedad de la compañía y deberá ser devuelta cuando se extinga o finalice la relación laboral. Toda tarjeta de identificación adicional emitida por algún aeropuerto u otra autoridad, deberá ser llevada de acuerdo con las instrucciones oportunas.

Artículo 50.º

A todos los empleados que por su cargo tengan que estar en contacto con clientes o con el público, se les exigirá que mientras presten servicios, lleven los uniformes e insignias prescritos por la compañía.

La dirección de cada departamento establecerá en su caso las normas específicas relativas a uniformes, ropa de trabajo y cuidado personal.

La insignia obligatoria y los elementos de repuesto del uniforme, se facilitarán gratis a los empleados que necesiten llevarlos, debiendo devolver todos estos enseres al finalizar la relación laboral con la compañía.

Régimen disciplinario

Artículo 51.º

Los trabajadores podrán ser sancionados por la compañía como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves, sin que su enumeración constituya *numerus clausus*, las siguientes:

La incorrección con el público y con los compañeros, subordinados y superiores.

El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante tres días al mes. A estos efectos, se considera falta de puntualidad la que supere los diez minutos.

El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

B) Serán faltas graves, sin que su enumeración constituya numerus clausus, las siguientes:

La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros y subordinados.

Las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

Las faltas de asistencia al trabajo no justificadas durante más de dos días al mes.

Las faltas repetidas de puntualidad superiores a diez minutos sin causa justificada durante más de tres días al mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

El ejercicio de actividades en empresas de la competencia sin haber solicitado la autorización de «Aerovías» para ejercer dicha actividad.

La autorización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en la compañía.

La reincidencia (en más de dos) en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

En general, el incumplimiento grave de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

C) Serán faltas muy graves, sin que su enumeración constituya numerus clausus, las siguientes:

La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante cinco o más días al mes.

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

El falseamiento voluntario de datos e informes del servicio.

Las faltas reiteradas de puntualidad superiores a diez minutos no justificadas durante más de seis días al mes, o durante más de quince días al trimestre.

El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de trabajadores.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.

El acoso, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

La reincidencia en las faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de cinco meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

En general, el incumplimiento muy grave de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días y hasta un mes.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas de ascenso por un período de uno a dos años.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase durante el período de cinco años, tres años o un año, según que las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves y, según el grupo a que corresponda la falta anotada, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Artículo 52.º *Competencia sancionadora.*

La dirección de la empresa será competente para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por los trabajadores, cualquiera que sea su grado y gravedad, y designará a la persona responsable de la instrucción de los expedientes cuando sea preceptivo.

Artículo 53.º *Requisitos formales.*

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario en los casos de faltas muy graves. Se redactará escrito donde se exprese de forma clara y precisa los cargos que se imputan al trabajador expedientado, que le será notificado, concediéndosele un plazo de 5 días para que conteste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convenga, las cuales se un irán al expediente de igual modo que aquéllas otras que el Instructor estime oportuno.

Artículo 54.º

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la compañía tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 55.º

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y se les impondrá la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 56.º

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

*Movilidad geográfica*Artículo 57.º *Traslados.*

Se entiende por traslado el cambio definitivo de lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de residencia.

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio podrán efectuarse por:

Solicitud del interesado, formulada por escrito, previa aceptación de la empresa. En este caso, no tendrá derecho a la compensación de los gastos que origine el cambio.

Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, estándose a las condiciones pactadas en su caso por las partes.

Por decisión de la dirección de la empresa: se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del estatuto de los trabajadores, siguiéndose en todo caso el procedimiento establecido en el mismo.

Artículo 58.º *Desplazamiento.*

En caso de desplazamiento, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del estatuto de los trabajadores.

Seguridad y Salud laboral

Artículo 59.º

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 toda la línea jerárquica de la empresa, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas para la protección colectiva, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento de las mismas.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, y por cuantas Disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

Artículo 60.º

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a cabo en la forma y términos señalados en la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa de desarrollo, actualmente en vigor o que pueda aprobarse en un futuro.

El delegado de prevención será nombrado por y entre los representantes de los trabajadores, teniendo en su ámbito las garantías, competencias y prerrogativas que la normativa aplicable le reconoce.

La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

*Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y lactancia*Artículo 61.º *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 del ET excepto en los señalados en los párrafos a y b del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

3. En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley (ET), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas,

ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del ET.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 62.º *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley (ET), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión

administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 63.º *Lactancia.*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 64.º *Vacaciones en supuestos especiales.*

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

Artículo 65.º *Reducción de jornada por guarda legal.*

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de procedimiento laboral.

Artículo 66.º *Excedencias.*

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 67.º *Victimas de violencia de género.*

La empresa aplicará lo que en relación con la protección de este colectivo se establezca por la normativa laboral vigente en cada momento.

Disposición adicional única. Depuración del complemento personal.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que el complemento personal que a la firma del convenio vienen percibiendo los trabajadores, está integrado, entre otros conceptos, como son la antigüedad ad personam, por los incrementos de IPC real que se aplicaron durante los años 2.002 a 2007 sobre el salario base del anterior convenio.

En este sentido, y como consecuencia de la necesaria actualización de la tabla salarial de este convenio, ambas partes acuerdan la depuración del citado complemento personal, y la detracción del mismo de los incrementos de IPC aplicados sobre el Salario Base correspondientes a los años 2.002 a 2.007, resultando una vez efectuadas dichas operaciones una aportación del trabajador o detracción de su complemento personal.

La nómina correspondiente al mes de julio de 2.008, deberá incorporar tanto las nuevas tablas salariales aplicables como la correspondiente disminución o detracción del complemento personal convenida por ambas partes.

Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará, como derecho supletorio, al estatuto de los trabajadores y demás legislación complementaria.

ANEXO I
Tabla salarial

Grupos	Nivel	Salario base	Progresiones
I. Ejecución.	1A	1.142€	3 años
	1B	1.323€	1 año
	1C	1.500€	
II. Ejecución.	2A	1.323€	3 años
	2B	1.650€	
III. Administración.	3A	1.400€	3 años
	3B	1.600€	
IV. Coordinación.	4A	1.600€	3 años
	4B	1.850€	
V. Supervisión.	5A	1.700€	3 años
	5B	2.000€	
VI. Técnicos de Manto.	6A	2.100€	3 años
	6B	2.400€	

ANEXO II
Vacaciones aeropuerto

El orden de preferencia para la elección de los períodos de vacaciones del personal del aeropuerto, se fijará por el sistema de puntos establecido. Se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado, el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

Enero	5 puntos	1. ^a quincena
	2 puntos	2. ^a quincena
Febrero	2 puntos	
Marzo	2 puntos	
Abril	4 puntos	
Mayo	5 puntos	
Junio	7 puntos	
Julio	11 puntos	
Agosto	12 puntos	
Septiembre	10 puntos	1. ^a quincena
	9 puntos	2. ^a quincena
Octubre	6 puntos	
Noviembre	2 puntos	
Diciembre	3 puntos	1. ^a quincena
	8 puntos	2. ^a quincena

Adicionalmente, todos los días de la Semana Santa se considerarán puntuables con 8 puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados. El orden de preferencia para el ciclo siguiente, será inverso al número de puntos utilizados, y así sucesivamente en años posteriores.

En caso de igualdad en la puntuación, el orden de preferencia será el inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato o anterior o de persistir la igualdad, el siguiente anterior.