

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

4790 *Resolución de 23 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Eurocopter España, SA.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Eurocopter España, SA (código de Convenio número 90016152012006), que fue suscrito con fecha 18 de enero 2011 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Comités 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 23 de febrero de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE EUROCOPTER ESPAÑA, S. A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.

Ámbito funcional.—El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre Eurocopter España, S. A., y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2.

Ámbito territorial.—Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa, tanto en los actuales como los que se creen en el futuro.

Artículo 3.

Ámbito personal.—El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores adscritos a los centros de trabajo actuales y a los futuros que pudieran crearse.

Quedan excluidos, expresamente, del presente Convenio, el personal que desempeña las funciones de Dirección y puestos similares.

Artículo 4.

Ámbito temporal.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011. Los efectos económicos del mismo, tendrán idéntico período de vigencia.

Artículo 5.

Denuncia y prórroga.—La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión, y se presentará ante la autoridad laboral competente, dándose traslado a la otra parte.

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos hasta la firma de un nuevo Convenio o norma que lo sustituya, con la excepción de aquellas condiciones para las cuales se establezca retroactividad.

Artículo 6.

Compensación, absorción y garantías ad-personan.—En materia de compensación y absorción se estará a lo dispuesto por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determina de manera concreta en este Convenio.

Las retribuciones que se establecen en éste, con carácter mínimo, compensarán y absorberán cualesquiera otra existentes en el momento de la entrada en vigor del Convenio o que se establecieran en el futuro, legal o convencionalmente.

Consecuentemente, las mejores condiciones económicas parciales o derivadas de normas laborales legalmente establecidas, presentes o futuras y de general o particular aplicación sólo tendrán eficacia práctica si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaren superiores a las establecidas asimismo globalmente y en cómputo anual, en las estipulaciones de este Convenio.

En tales casos, computadas sobre base anual las cantidades percibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, las diferencias —si las hubiere—, se mantendrán o establecerán, respectivamente, con el mismo carácter con que fueron concedidas. Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, con arreglo a lo precisado en los párrafos anteriores y manteniéndolas estrictamente «ad-personan».

Artículo 7.

Régimen del Convenio.—El Régimen general de condiciones que en el Convenio se estipula, y que se considera más beneficioso en su conjunto que el vigente con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, anula y sustituye totalmente a cualquier otro que, con carácter individual o colectivo, hubiera venido rigiendo en la Empresa.

Artículo 8.

Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades y dentro del ámbito de su competencia, no aprobare alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Artículo 9.

Comisión paritaria de interpretación del Convenio.—Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

Está formada por tres miembros en representación de los trabajadores y tres en representación de la Dirección de la Empresa a designar por cada una de las partes.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán a petición de cualquiera de las partes, por escrito, al menos con dos días hábiles de antelación y deberán incluir el orden del día propuesto.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y se reflejarán en acta levantada al efecto.

Artículo 10.

Garantía del Convenio.—Las partes del Convenio acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, a no solicitar ni adherirse a ningún otro cualquiera que sea su ámbito de aplicación, durante toda la vigencia del que ahora suscriben.

Asimismo, se estipula someter a la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio, cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse con motivo de la aplicación del Convenio, y ello con carácter previo a su planteamiento ante los organismos laborales competentes.

Artículo 11.

Determinación de las partes.—El presente Convenio Colectivo de Empresa ha sido acordado, de una parte, por los miembros de los comités de empresa en representación de los trabajadores de la empresa, y por otra, por los Representantes Legales de la Empresa Eurocopter España, S. A.

Artículo 12.

Organización del trabajo.—Dentro de la Comisión paritaria de interpretación del Convenio se desarrollará en caso necesario, una nueva normativa de organización del trabajo que recoja las nuevas actividades y necesidades de la empresa.

CAPÍTULO II

Jornadas, calendarios, turnos, vacaciones y permisos

Artículo 13.

Jornada de trabajo.—Ambas partes acuerdan que las jornadas de trabajo efectivo, incluyendo en el caso de la jornada continua y para cada uno de los turnos de trabajo, la parada del bocadillo diario, serán como a continuación se detallan:

Jornadas	Años	
	2010	2011
Jornada partida.	1.709 h y 56 m	1.703 h y 42 m
Jornada ininterrumpida (mañana o tardes fijas).	1.724 h y 20 m	1.706 h y 45 m
Jornada ininterrumpida (turno doble)	1.719 h y 55 m	1.697 h y 56 m

En las jornadas anteriormente descritas están incluidos y descontados siete días de libre disposición, siempre que se alcancen las horas fijadas.

Dichas jornadas serán, en todo caso, íntegramente exigibles, sin que los futuros aumentos legales, reglamentarios o pactados en los Convenios Colectivos para la Industria Siderometalúrgica, en el número de días del período de vacación retribuida, puedan en absoluto representar disminución alguna de aquélla.

Artículo 14.

Horario flexible.—Se establece una flexibilidad de 45 minutos al inicio de la jornada, para el personal de jornada partida, prolongando la jornada en los mismos 45 minutos al término de la misma, completando, en todo caso, su jornada en cómputo quincenal.

Artículo 15.

Calendarios.—Los Calendarios Laborales para los años 2010 y 2011 se estudiarán por el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa.

Todo el personal que cause alta o baja en la Empresa, lo hará adscribiéndose al Calendario y horario que corresponda a la fecha de alta o baja, pero sin derecho a

percepción de ninguna cantidad ni exigencia por parte de la Empresa o deducción, sea cual fuere el cálculo concreto a que diera lugar el cómputo de fiestas, puentes o días no laborables disfrutados, salvo en los días de libre disposición que se hará un cálculo proporcional en función de la fecha de alta.

Artículo 16.

Turnos de trabajo.—Se conviene expresamente, como condición objetiva y general de las relaciones laborales en la Empresa, la aceptación por parte del personal del establecimiento, modificación o supresión del trabajo por turnos, cuando las necesidades técnicas de la producción o las conveniencias del servicio o de la organización del trabajo así lo exijan o aconsejen, a juicio de la Dirección.

La distribución del personal en los distintos turnos es facultad de la Dirección de la Empresa. Esta podrá proceder al establecimiento de turnos rotativos de trabajo, para todo el personal o parte de él, preavisando a los trabajadores afectados con suficiente antelación que, a ser posible, se concretará en siete días.

Artículo 17.

Vacaciones.—En cuanto al período y normas de disfrute de las vacaciones reglamentarias, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica donde esté radicado el centro de trabajo.

El personal que anteriormente a la iniciación de las vacaciones se encuentre en situación de baja por Incapacidad temporal derivada de Enfermedad común o accidente de trabajo, disfrutará sus vacaciones en fechas designadas de común acuerdo con la Dirección, siempre que el alta se produzca antes del 31 de diciembre del año en curso. Este mismo criterio se aplicará en los permisos para matrimonio que se realicen dentro de los días designados como vacaciones.

Artículo 18.

Permisos y Licencias.—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante el período y por algunos de los motivos que a continuación se expone:

Puntos	Períodos	Motivos
1	15 días naturales	Razón de matrimonio.
2	3 días naturales	Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuges y hermanos.
3	2 días naturales	Fallecimiento de hermanos e hijos políticos y tíos carnales.
4	3 días naturales	Enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, cónyuge, hermanos, cuñados o nietos.
5	3 días naturales	Alumbramiento de esposa
6	1 día natural	Matrimonio de padres, hijos o hermanos.
7	2 días naturales	Hospitalización o intervención quirúrgica, sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En los puntos 2, 3, 6 y 7 precedentes, los días referidos podrán ampliarse en otros dos, asimismo naturales, cuando el trabajador deba desplazarse fuera de la provincia donde radica el centro de trabajo, por el motivo que justifica el permiso.

Además de estos permisos o licencias retribuidas, el trabajador tendrá derecho a los aquí no contemplados que se hallen previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo y con el régimen de retribución en él establecido.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 19.

Condiciones económicas del Convenio.—El incremento salarial para cada uno de los dos años de vigencia del presente convenio, aplicables a la plantilla de Eurocopter España será, para cada uno de los años (2010-2011), de un 1,5%.

Este incremento será aplicado a todos los conceptos recogidos en las tablas salariales.

Una vez conocidos los IPC reales de los años de vigencia del Convenio se procederá a la regularización de las tablas salariales y al pago de los atrasos correspondientes, si este fuera mayor del 1,5%.

Los complementos personales también se verán incrementados en los mismos porcentajes pactados para las tablas salariales.

La retribución bruta anual se dividirá entre 14. Distribuidas en 12 mensualidades, incluyendo las vacaciones y dos pagas extraordinarias.

En la retribución anual bruta quedan incluidas las cantidades que se venían percibiendo por todos los conceptos, incluidos en el sistema de valoración anteriormente vigente y que estaban reflejadas en el texto y anexos del Convenio aplicable a Aeronáutica Industrial, Sociedad Anónima para 1987.

Durante el presente Convenio, la remuneración se estructurará de la forma y bajo los conceptos siguientes:

1. Salario Convenio: Según tabla anexo I.
2. Complemento categoría: Según anexo I

Debido a la especialización precisa para el desempeño de las actividad de la empresa y su singularidad respecto a otras actividades productivas, se acuerda por las partes que dicho complemento será cobrado íntegramente una vez el trabajador haya adquirido la suficiente formación práctica en el desarrollo de las funciones propias de dicha categoría, así como haya acreditado adecuadamente su grado de experiencia en el mismo, de manera que le permita ejercer dichas funciones al mismo nivel que los trabajadores más experimentados. Por ello las partes estiman que dichas condiciones de experiencia y formación práctica se adquieren en dos etapas temporales para los grupos profesionales 2; 3; 4; 5ª, y 5B y que por lo tanto el complemento de categoría se generará de la siguiente manera:

A los 12 meses, el 50% del importe del complemento de categoría de las personas de su mismo grupo profesional.

A los 24 meses, el 100% del importe del complemento de categoría de las personas de su mismo grupo profesional.

3. Complemento personal.—Recoge las percepciones económicas individuales por encima del mínimo garantizado. En el futuro se incorporarán a este concepto los ascensos económicos individualizados que la Dirección de la Empresa aplique, cada año.

4. Antigüedad.—Los importes de los quinquenios, para el año 2010, son los que figuran en el anexo I.

5. Plus de nocturnidad.—Tendrán la consideración de horas nocturnas, a los efectos de la percepción del plus de nocturnidad, aquellas que estén comprendidas en el turno de noche establecido como tal en el correspondiente calendario.

El plus de nocturnidad se abonará, con los valores reflejados en el anexo 1 para el año 2010 de acuerdo con las siguientes normas:

1) Si se trabaja más de una hora, sin exceder de cuatro, dentro del período nocturno especificado en este artículo, se abonará el plus de nocturnidad exclusivamente por las horas trabajadas.

2) Si las horas trabajadas durante el período nocturno excede de cuatro, se cobrarán todas las horas efectivas de la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

3) La distribución del personal en los distintos turnos es facultad de la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo estipulado en el artículo 16 del presente Convenio.

6. Plus de turno rotativo.—Este pago afectará solamente a los trabajadores que realicen su trabajo en turno rotativo.

Afectará a todas las horas que el trabajador realice en la rotación, siempre que ésta se produzca (excluidas las horas extras).

Si el trabajador hubiera pactado con la Empresa una jornada distinta a la de mañana, el pago afectará solamente a todas aquellas horas que realice en turnos distintos a la jornada pactada (excluidas las horas extras).

El precio/hora para el año 2010 será de 0,659 euros.

El valor se actualizará según tabla de incrementos de IPC.

7. Horas extraordinarias.—Se abonarán a razón de los importes establecidos para cada grupo profesional en el anexo 1 para el año 2010.

Las horas extraordinarias efectuadas en sábados y festivos, tendrán una sobrevaloración del 20% sobre el valor de tablas.

En el caso de que por necesidad de la Empresa fuera necesario hacer horas extraordinarias y se acuerde entre Empresa y Trabajador cambiar la compensación económica por el disfrute en tiempo, entonces, cada hora extraordinaria de trabajo se compensará con 1,75 horas de disfrute.

8. Horas estructurales: Se considerarán horas estructurales, a estos efectos y a los de cotización de la Seguridad Social, las que así se hallen definidas en la Legislación vigente y, en especial, las correspondientes a:

- 1) Labores de mantenimiento urgentes o imprevistas.
- 2) Problemas de puntualidad en el suministro de proveedores.
- 3) Períodos punta de producción por pedidos especiales no previsibles o estacionales.

Las horas a realizar que en tanto que extraordinarias tienen la condición de voluntarias, no superarán a nivel individual los topes legalmente establecidos.

La Dirección de la Empresa informará previa y detalladamente al Comité de Empresa, del número y causas de las horas extraordinarias estructurales a realizar, y, mensualmente, de las ya realizadas.

9. Paga extraordinaria de julio y diciembre.—Se abonará a razón de una mensualidad del Salario Convenio, Complementos correspondientes (quien los tuviere) y Antigüedad. Serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 20.

- A) Normas para la regulación de la flexibilidad en el tiempo de trabajo.

Ámbito de aplicación.—Lo que a continuación se acuerda afectará al personal de los Grupos Profesionales 1 a 4 ambos inclusive (a los efectos de la aplicación de este artículo estos Grupos Profesionales se corresponden a los Grupos 2 al 6 del I Convenio Colectivo de ECE).

De modo contrario a la capacidad productiva, que tiene una distribución muy aproximada a la lineal a lo largo del tiempo, la distribución de la carga de trabajo puede presentar importantes picos y valles, tanto por causas planificadas, como por razones coyunturales que conllevan desviaciones sobre la planificación.

La situación descrita, junto con la necesidad de aprovechar al máximo la capacidad productiva del personal, hace necesaria la aplicación de medidas de flexibilidad que garanticen la mayor adecuación posible en tiempo real entre la capacidad productiva y la

carga de trabajo y que consigan que todas las horas productivas sean realmente de valor añadido al producto.

Concepto.—Se trata de una bolsa individual de horas de trabajo, de saldo variable a lo largo del tiempo, donde se van contabilizando tanto los excesos de jornada como los descansos efectuados de acuerdo a la regulación establecida en el presente artículo. A estos efectos, se considerará exceso de jornada:

- a) Las horas de prolongación de jornada en días laborables.
- b) Las horas trabajadas en días no laborables.

A estos efectos se consideran no laborables los días festivos, domingos, sábados y días libres según calendario.

Límites.—El número máximo de horas de bolsa flexible tanto como saldo positivo como saldo negativo, para cada uno de los años de vigencia del Convenio será de 120. No obstante las partes se comprometen a analizar las situaciones excepcionales que pudieran darse de cara a dotar de un mayor número de horas a la bolsa.

Al objeto de regular la actual situación y facilitar el correcto funcionamiento de la bolsa se acuerda que nadie pueda mantener en febrero un saldo positivo superior a las 60 horas correspondientes al año anterior. Igual tratamiento se dará en los años de vigencia de este convenio.

Las horas en exceso del límite señalado caducarán a todos los efectos, pasando las pendientes hasta 60 horas a formar parte del saldo correspondiente al año en curso.

Regulación de los saldos positivos (a favor del personal).—Se entiende por saldos positivos aquellos que se generan por medio del exceso de jornada, tanto en prolongación de jornada en días laborables como en horas trabajadas en días no laborables.

La Dirección podrá requerir al personal con una antelación mínima de 48 horas, la prolongación de la jornada o la presencia en su puesto de trabajo en días no laborables.

Para la generación de los saldos positivos, en primera instancia será de carácter voluntario para el personal. Si no existiera dicha voluntariedad, se informará y acordará en las mismas 48 horas con la representación sindical. Las direcciones y la representación sindical se comprometen a garantizar el cumplimiento de las necesidades productivas.

En cualquier caso la jornada máxima en días laborables no superará las once horas y la situación de prolongación no superará los catorce días consecutivos siendo obligado el descanso mínimo semanal.

Durante los días no laborables, la jornada no superará individualmente las ocho horas, salvo caso de voluntariedad y siempre con el límite de las 11 horas/día.

La cancelación de saldo se producirá por mutuo acuerdo entre la persona afectada y su jefe inmediato. En caso de desacuerdo la fecha de descanso propuesta por quien tome la iniciativa será obligatoria para ambas partes, siempre y cuando medie un preaviso mínimo de una semana.

Siempre que las circunstancias productivas lo permitan, la cancelación de los saldos positivos se podría producir en viernes o lunes laborables, en jornadas completas o medias jornadas.

Regulación de los saldos negativos (a favor de la Empresa).—Se entiende por saldos negativos aquellos que se generan por medio del descanso del personal en días laborables.

En situaciones de pérdida de capacidad (Subactividad o Capacidad Cesante) la Dirección de la Empresa podrá requerir al trabajador con una antelación mínima de 48 horas, previa información al Comité de Empresa, que se descansen en días completos marcados como laborables en el Calendario, siempre y cuando no haya actividades productivas alternativas.

La persona afectada, si fuera voluntaria, cumplirá el requerimiento hasta un máximo de diez días de calendario, si los días son consecutivos o hasta el máximo de saldo negativo si los días fueran alternos.

Si no fuese voluntaria, se acordará dentro del mismo plazo con el Comité de Empresa, distinguiéndose los dos siguientes casos:

a) Situaciones planificables, como por ejemplo aquellas derivadas de la disminución del número de unidades a producir. En este caso, agotadas las 48 horas de plazo para alcanzar un acuerdo con el Comité de Empresa sin haber obtenido el mismo, se elevará el caso a la Comisión Paritaria de Vigilancia la cuál dispondrá de 15 días para dictaminar, siendo su dictamen de obligado cumplimiento para ambas partes, sin posibilidad de recurso o apelación posterior.

b) Situaciones no planificables originadas por casos como la falta de piezas o materia prima, la avería de máquinas, etc., que requieran actuación urgente a fin de no generar subactividad. En estos supuestos las direcciones y la representación sindical se comprometen a proceder de acuerdo con las necesidades productivas.

La cancelación de los saldos negativos se producirá en base a las necesidades productivas, de acuerdo con lo establecido para la generación de los saldos positivos, mediando para este caso un preaviso de siete días.

Mientras exista un débito de horas de cualquier tipo por parte de la persona afectada, cualquier exceso de jornada computará como compensación de dicho saldo y nunca como horas extraordinarias ni como generación de bolsa positiva.

Quien haga uso de la bolsa recibirá mensualmente información sobre su saldo de horas y los movimientos producidos en el mes precedente.

Información a los representantes de los trabajadores

Mensualmente, la Dirección de la Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores de la situación de saldos y movimientos individuales de las bolsas.

Compensaciones.—1. Las horas efectivas de prolongación de jornada en día laborable tendrán una compensación económica de 6,85 €/horas.

2. Las horas que se utilicen de la bolsa en días no laborables tendrán una compensación económica de 13,68 €/horas.

3. La utilización de la bolsa no afectará a las retribuciones mensuales en términos de salario base e incentivos.

4. Cuando alguien prolongue la jornada por la utilización de la bolsa flexible y no pueda hacer uso del transporte colectivo, la Dirección le compensará por ese hecho.

Artículo 20.

B) Prolongaciones de Jornada.

20.B.1 En cuanto a las prolongaciones de jornada, y hasta un número a determinar, se abonarán como extraordinarias y el resto, según lo pactado en el Acta anexa a este convenio, se ingresarán en un fondo de pensiones privativo de la persona que las realice o en su defecto se integrarán en un saldo a disfrutar cuando dicha persona alcance el periodo inmediatamente anterior a su jubilación, compensando en este último supuesto cada hora realizada por 1,75 horas de descanso, quien podrá decidir que se incluyan en uno de dichos fondos desde la primera hora extraordinaria.

Si causase baja en la Empresa con anterioridad a su jubilación y tuviese un saldo positivo de horas, estas serán compensadas al valor de la hora ordinaria en la fecha de su liquidación con los valores establecidos en ese momento para los grupos profesionales 1, 2, 3 y 4.

Mensualmente la Dirección informará al Comité de Empresa sobre la prolongación de horas realizadas en el mes anterior.

Las partes firmantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores fijos para las horas extraordinarias, que serán los que para cada Grupo Profesional/Grupo Remuneración que se relacionan en los cuadros unidos a este Convenio como anexos.

Al tipo A: Valor de todas las horas extraordinarias excepto las incluidas en el tipo B.

Al tipo B: Valor de las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos.

Las horas extraordinarias que se realicen podrán ser retribuidas íntegramente según el baremo establecido en el presente Convenio o bien retribuirse y compensarse, por acuerdo entre la persona afectada y su jefe inmediato, de la forma siguiente:

Se disfrutará el mismo número de horas normales que las extraordinarias realizadas y la diferencia se retribuirá entre valor hora extraordinaria y valor hora normal.

20.B.2 Prolongación de jornada GP-5, GP-6 (a los efectos de la aplicación de este artículo estos Grupos Profesionales se corresponden al Grupo 7 del I Convenio Colectivo de ECE).

a) Los cálculos de jornada anual de las personas encuadradas en los grupos profesionales GP-5 y 6 que resulten comprendidos en el rango de la jornada anual más 5%, se podrán compensar dentro de lo establecido en la flexibilidad actualmente aplicable.

b) Quienes estén encuadrados en el grupo GP-5 y GP-6 y que resulten con cálculos de jornada anual por encima de la jornada anual más 5%, recibirán la compensación del exceso de jornada anual mediante pago único, en la forma establecida en la PG-121 C (normativa interna de EADS) y adaptada a la política salarial de Eurocopter España, S.A., en la misma nómina que la retribución variable por objetivos, pero de forma separada y en concepto diferenciado de dicho Complemento.

c) Los cálculos de jornada de quienes sean GP-5 y GP-6 que sobrepasen en un 25% la jornada laboral mensual o que sobrepasen en un 15% la jornada anual, deberán ser analizados de forma particular, procurando las partes firmantes solucionar las circunstancias que hubieran podido propiciar dichas situaciones.

d) Los cálculos de jornada anteriormente aludidos serán compensados en cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

Artículo 21.

Forma de pago.—El personal percibirá sus remuneraciones mensualmente en la forma acostumbrada.

CAPÍTULO IV

Promociones y ascensos

Artículo 22.

Promociones.—Las promociones económicas y ascensos del personal se decidirán por la Dirección de la Empresa a través del escalón jerárquico, respetando lo establecido en los artículos 23 y 26. Con el fin de evitar acciones descoordinadas en la política de promociones y ascensos, un Comité de Dirección estudiará conjuntamente las propuestas.

A estos efectos se establece:

1. La participación para promociones y ascensos, se basará en una mayor responsabilidad en el trabajo, considerándose entre otros criterios, la cantidad y calidad del mismo.

2. La aplicación de las promociones se hará una vez al año.

3. Todos los ascensos de categoría y promociones que se produzcan se darán a conocer públicamente en los siguientes aspectos:

Nombre de las personas que ascienden y categoría a la que pertenecían y pertenecen ahora.

Número de personas que son promocionadas.

Dinero empleado por categorías, en cada uno de los conceptos anteriores.

Artículo 23.

1. Ascensos.—Los puestos de trabajo de nueva creación, que no supongan incremento de plantilla, las nuevas categorías que puedan surgir por necesidades de los Programas, o las vacantes que no sean amortizadas, salvo los puestos que impliquen mando, confianza y aquellos que pueda cubrir la Empresa acudiendo a la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional, se cubrirán previa convocatoria y examen.

El tribunal para dicho examen estará formado por una persona de la categoría correspondiente a la vacante, designada por el Comité de Empresa, un miembro del Comité de Empresa, el Jefe del Departamento o Programa correspondiente y una persona designada libremente por la Dirección.

CAPÍTULO V

Grupos profesionales y categorías laborales

Artículo 24 *.

Clasificación profesional.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el Anexo 2, serán clasificados en grupos profesionales que a su vez son agrupados de la forma siguiente:

Operarios y administrativos.—Grupos 2, 3, 4, 5, 5A y 5B.

Técnicos y mandos intermedios.—Grupos 5C, 6 y 7A.

Titulados.—Grupos 7B y 7C.

Dentro de cada grupo profesional se determinan las categorías laborales que los componen.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas.

La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

En la asignación de retribuciones a los grupos profesionales se sigue la distribución de categorías por grupos profesionales.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará de acuerdo a los grupos de cotización vigentes para cada categoría profesional.

La política salarial para los «Técnicos y mandos intermedios» y «Titulados» será contemplada en una normativa específica.

Artículo 25 *.

Movilidad funcional.—La movilidad funcional se realizará dentro de cada grupo profesional entre las categorías correspondientes a Técnicos y Administrativos por un lado y las correspondientes a personal obrero por otro atendiendo a los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

En los casos en que la movilidad funcional requiera una formación profesional o estudio de especialización diferentes de una categoría a otra, aún dentro del mismo grupo profesional, la formación correrá a cargo de la Empresa. La no adaptación, en estos supuestos, al nuevo puesto de trabajo, no supondrá en ningún caso la aplicación del despido objetivo.

* Nota artículos 24 y 25: Con independencia del mantenimiento temporal de la clasificación profesional y movilidad funcional vigentes en la empresa hasta el año 2009, se creará una Comisión Paritaria para la adaptación de las mismas a las recogidas en el artículo 35 del III Convenio Interempresas de EADS, tal como queda recogido en el Acuerdo de 24 de marzo de 2010 entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores. El Acuerdo alcanzado por dicha Comisión será recogido en un Acta y anexada a este Convenio Colectivo como parte integrante del mismo.

Artículo 26.

Trabajos de superior e inferior categoría.—1. El trabajador que realice funciones de categoría y grupo profesional superior a las que correspondan a la categoría que tuviera reconocida, dentro de su grupo profesional, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su salario de convenio más los complementos correspondientes (quien los tuviere) y el mínimo garantizado por el convenio para el grupo profesional en que se incluya la función que efectivamente realice.

3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Dirección de la Empresa precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría de un grupo profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

4. Al objeto de garantizar la aplicación del presente artículo, ambas partes se comprometen a que, en el plazo de un mes, contado desde la fecha de la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria que actuará de acuerdo con el Reglamento de competencias y funcionamiento de la misma. Anexo 4.

Artículo 27.

Formación profesional y técnica.—La Dirección de la Empresa subvencionará a los trabajadores a cursos y actividades formativas relacionados con el trabajo, cuando la Dirección de la Empresa considere útil y necesario perfeccionar sus conocimientos técnicos, profesionales y de idiomas. La Dirección de la Empresa facilitará medios para el aprendizaje de idiomas y otros cursos técnicos.

Todos los títulos de estudios que posean los trabajadores de ECE, o aquellos obtenidos con posterioridad al inicio de la relación laboral les serán reconocidos con las siguientes condiciones:

Si esto supone una condición para la adquisición de una categoría superior, el poseedor del título gozará de derechos preferentes en igualdad de evaluación de exámenes, a ocupar la primera vacante que se produzca acorde al título obtenido.

CAPÍTULO VI

Prestaciones especiales

Artículo 28.

Ayuda a los trabajadores con hijos o tutelados disminuidos a su cargo.—Se establece un valor para el año 2010 de 124,96 euros brutos mensuales, por hijo o tutelado disminuido, para aquellos trabajadores que tengan a su cargo o bajo su efectiva tutela a hijos o tutelados a quienes les haya sido reconocida por el INSS la referida condición legal. La Dirección contratará una póliza que garantice, en caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, progenitor/a o tutor/a, una pensión vitalicia, cuyo valor sea el máximo que en cada momento permitan las Compañías aseguradoras. El coste de la póliza será deducido por la Dirección, de la asignación mensual que el trabajador perciba por este concepto.

El valor se actualizará según los incrementos aplicados al resto de conceptos salariales.

Artículo 29.

Seguro colectivo de vida.—Durante toda la vigencia del presente Convenio y hasta su finalización los capitales asegurados de la Póliza de vida será de 18.030,36 euros, el coste de dicha póliza es asumido por la Dirección.

Se suscribirá un complemento a esa póliza de seguro de vida con las siguientes coberturas y cantidades adicionales.

Muerte por accidente: 36.000 euros.

Muerte por accidente de tráfico: 54.000 euros.

La suscripción a este complemento será de carácter voluntario y el coste será compartido entre la empresa y el trabajador al 50 %.

Artículo 30.

Compensación por cese.—Se establece una compensación por cese, consistente en la entrega de 2.006,92 € valor para el año 2010, por una sola vez, para los trabajadores que, durante la vigencia del presente Convenio, cesen con carácter definitivo en la prestación de servicios para la Dirección de la Empresa por cualquier causa, salvo el despido declarado procedente, siempre que, en el momento de causar baja, cuenten con una edad comprendida entre los 60 y los 65 años.

El valor se actualizará según los incrementos aplicados al resto de conceptos salariales.

Artículo 31.

Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal.—Durante la situación legal de Incapacidad Temporal, la Dirección abonará al personal una indemnización complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social, en la cuantía y bajo las condiciones que se contienen en el anexo 3 del presente Convenio.

Artículo 32.

Transporte.—Se mantendrá el régimen que sobre esta materia se halla vigente en la Empresa a la firma de entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 33.

Fondo de ayuda para estudios.—Para toda la vigencia del Convenio se establece un importe de ayuda a los trabajadores con hijos o tutelados, no emancipados, comprendidos entre los 4 y 18 años de edad, cumplidos durante la vigencia del presente Convenio, consistente en 64,75 euros anuales, valor para el año 2010. Esta cantidad será abonada en el mes de septiembre.

El valor se actualizará según los incrementos aplicados al resto de conceptos salariales.

Artículo 34.

Subvenciones de estudios.—Independientemente de las asignaciones que la Dirección tiene dedicadas al perfeccionamiento de su personal, se creará una bolsa de 6.000 euros anuales en cada año de vigencia de este Convenio.

Las normas de funcionamiento para poder optar a dichas becas son las siguientes:

1. Podrán optar por primera vez los trabajadores de la Compañía que vayan a iniciar o proseguir estudios que, a juicio de la Dirección, estén en coherencia con el objeto propio de la Empresa.

2. Podrán optar por segunda vez y sucesivas, los trabajadores que hayan aprobado el curso anterior y que los informes de la escuela, centro o universidad sean favorables durante el mismo.

Cantidades a conceder.—Podrán llegar al 50 por 100 (cincuenta por ciento) del importe del coste de matrícula, mensualidades y libros.

Funcionamiento de las subvenciones para estudios.—Una vez que la Dirección apruebe la subvención para estudios, se abonarán al interesado las cantidades concedidas, previa presentación del justificante del gasto realizado por el trabajador.

Presentación de solicitudes.—En el Departamento de Recursos Humanos, a través de su mando.

Artículo 35.

Fondo Social.—El funcionamiento del Fondo Social, se regula mediante el Reglamento establecido por la Comisión Gestora y que se incorpora en este Convenio como anexo 5.

Artículo 36.

Viajes y desplazamientos.—La normativa sobre viajes y desplazamientos será contemplada en una normativa específica.

Artículo 37.

Comedor laboral.—La Empresa facilitará el servicio de comedor, al precio de 0,30 euros, el cubierto, para todo el personal que deba utilizarlo por motivos de trabajo.

Artículo 38.

Derechos sindicales.—Los derechos de los representantes de los trabajadores en Eurocopter España, S.A., se sujetarán, con la adaptación necesaria, a las que se regulan para dicha representación en el III Convenio Interempresas de EADS (2008-2011), más concretamente en el capítulo quinto, sección I.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 39.

Régimen disciplinario (faltas y sanciones).—El Capítulo VII del presente Convenio estará regulado por la normativa laboral vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII

Disposición final primera.

Representación de los trabajadores y acción sindical de la empresa.—Se regirán por lo conceptuado en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones dictadas en su desarrollo.

Disposición final segunda.

La Dirección de la Empresa dotará del material de oficina necesario para la actividad e las Secciones Sindicales en la Empresa.

Disposición final tercera.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular el cupo de horas correspondientes a la actividad en una o varias personas del mismo grupo sindical. La acumulación se computará mensualmente, siendo necesaria la previa notificación al Departamento de Personal.

Disposición final cuarta.

Por designación del Comité de Empresa se creará una Comisión Cultural y Deportiva que presente propuestas a la Dirección para su estudio y aprobación si procede.

Esta comisión estará formada por tres miembros en representación del personal.

Disposición final quinta.

Para toda la plantilla acogida en Convenio se establece un sistema de incentivos variable en función de objetivos que se recoge y desarrolla en Acta de fecha 5 de diciembre de 2005, modificada por acuerdo de 24 de marzo de 2010, que queda en los siguientes términos:

El Acta de 5 de diciembre perderá su vigencia a la finalización del presente convenio, es decir, a 31 de diciembre de 2011.

En el apartado operario y administrativos (Grupo 2, 3, 4, 5ª y 5B) se modifica el funcionamiento que existió entre los años 2005-2009 para el Complemento de Prima, manteniéndose su importe fijo, y sin variación en función de objetivos en la cuantía consolidada para el año 2009, más el incremento anual pactado con carácter general para los años 2010 y 2011.

Disposición final sexta.

Se ratifica la renovación del Plan de Jubilaciones Parciales vigente en la compañía, realizada mediante Acta de 18 de diciembre de 2009, y cuyas condiciones están recogidas en Acta de fecha 5 de diciembre de 2005.

ANEXO I

Tablas salariales año 2010 (prev. 1,50%)

Grupos	Claves	Categorías	Valor tabla
2	201	Especialista.	20.453,07
	202	Oficial 3.ª Taller.	
	207	Auxiliar Administrativo.	
3	301	Oficial 2.ª Taller.	21.633,07
	304	Conductor 2.ª	
	305	Técnico Organización 2.ª	
	306	Analista Laboratorio 2.ª	
	308	Oficial 2.ª Administrativo.	
4	401	Oficial 1.ª Taller.	22.813,05
	402	Analista 1.ª	
	403	Delineante 1.ª	
	404	Oficial 1.ª Administrativo.	
5A	501	Jefe de Equipo.	23.599,71
	502	Oficial Polivalente.	
5B	512	Oficial Polivalente Experto.	24.386,36
5C	503	Encargado.	25.173,10
	504	Técnico Organización 1.ª	
	505	Maestro 2.ª	
6	601	Maestro 1.ª	25.959,68
	602	Jefe 2.ª Organización.	
	603	Jefe 2.ª Laboratorio.	

Grupos	Claves	Categorías	Valor tabla
7A	604	Jefe 2. ^a Administrativo.	26.746,39
	701	Jefe Taller.	
	702	Jefe 1. ^a Organización.	
	703	Jefe 1. ^a Laboratorio.	
	704	Delineante Proyectista.	
7B	705	Jefe 1. ^a Administrativo.	29.639,89
	706	Titulado Medio (24 m.).	
	716	Titulado Medio A (12 m.).	
7C	726	Titulado Medio B (ingreso).	28.454,30
	707	Titulados Superiores (24 m.).	26.746,39
	717	Titulados Superiores A (12 m.).	32.011,07
	727	Titulados Superiores B (ingreso).	30.232,68
			28.454,30

Valor mensual del quinquenio, año 2010 (prev. 1,50%)

Tarifas	Claves	Categorías	Valor
09	201	Especialista.	36,52
09	202	Oficial 3. ^a Taller.	
07	207	Auxiliar Administrativo.	
08	301	Oficial 2. ^a Taller.	38,62
08	304	Conductor 2. ^a	
05	305	Técnico Organización 2. ^a	
05	306	Analista Laboratorio 2. ^a	
05	308	Oficial 2. ^a Administrativo.	
08	401	Oficial 1. ^a Taller.	
05	402	Analista 1. ^a	
05	403	Delineante 1. ^a	
05	404	Oficial 1. ^a Administrativo.	44,54
08	501	Jefe de Equipo.	
08	502	Oficial Polivalente.	
08	512	Oficial Polivalente Experto.	
05	503	Encargado.	
05	504	Técnico Organización 1. ^a	
04	505	Maestro 2. ^a	
04	601	Maestro 1. ^a .	
03	602	Jefe 2. ^a Organización.	
03	603	Jefe 2. ^a Laboratorio.	
03	604	Jefe 2. ^a Administrativo.	55,58
03	701	Jefe Taller.	
03	702	Jefe 1. ^a Organización.	
03	703	Jefe 1. ^a Laboratorio.	
04	704	Delineante Proyectista.	
03	705	Jefe 1. ^a Administrativo.	74,02
02	706	Titulado Medio (24 m.)	
02	716	Titulado Medio A (12 m.).	
02	726	Titulado Medio B (ingreso).	74,02

Tarifas	Claves	Categorías	Valor
01	707	Titulados Superiores (24 m.).	74,02
01	717	Titulados Superiores A (12 m.).	
01	727	Titulados Superiores B (ingreso).	

Valor hora extraordinaria (tipo A), año 2010 (prev. 1,50%)

Grupos	Claves	Categorías	Valor hora extra
2	201	Especialista.	17,10
	202	Oficial 3. ^a Taller.	
	207	Auxiliar Administrativo.	
3	301	Oficial 2. ^a Taller.	18,10
	304	Conductor 2. ^a	
	305	Técnico Organización 2. ^a	
	306	Analista Laboratorio 2. ^a	
	308	Oficial 2. ^a Administrativo.	
4	401	Oficial 1. ^a Taller.	19,05
	402	Analista 1. ^a	
	403	Delineante 1. ^a	
	404	Oficial 1. ^a Administrativo.	
5A	501	Jefe de Equipo.	19,74
	502	Oficial Polivalente.	
5B	512	Oficial Polivalente Experto.	19,74
5C	503	Encargado.	19,74
	504	Técnico Organización 1. ^a	
	505	Maestro 2. ^a .	
6	601	Maestro 1. ^a	20,42
	602	Jefe 2. ^a Organización.	
	603	Jefe 2. ^a Laboratorio.	
	604	Jefe 2. ^a Administrativo.	

Valor hora nocturna año 2010 (prev. 1,50%)

Grupos	Claves	Categorías	Valor hora nocturna
2	201	Especialista.	1,93
	202	Oficial 3. ^a Taller.	
	207	Auxiliar Administrativo.	
3	301	Oficial 2. ^a Taller.	2,07
	304	Conductor 2. ^a	
	305	Técnico Organización 2. ^a	
	306	Analista Laboratorio 2. ^a	
	308	Oficial 2. ^a Administrativo.	
4	401	Oficial 1. ^a Taller.	2,17
	402	Analista 1. ^a	
	403	Delineante 1. ^a	
	404	Oficial 1. ^a Administrativo.	

Grupos	Claves	Categorías	Valor hora nocturna
5A	501	Jefe de Equipo.	2,29
	502	Oficial Polivalente.	
5B	512	Oficial Polivalente Experto.	2,29
5C	503	Encargado.	2,29
	504	Técnico Organización 1. ^a	
	505	Maestro 2. ^a .	
6	601	Maestro 1. ^a	2,33
	602	Jefe 2. ^a Organización.	
	603	Jefe 2. ^a Laboratorio.	
	604	Jefe 2. ^a Administrativo.	

Valor hora extraordinaria festiva (tipo B). Año 2010

Grupos	Claves	Categorías	Valor hora extra festiva
2	201	Especialista.	20,52
	202	Oficial 3. ^a Taller.	
	207	Auxiliar Administrativo.	
3	301	Oficial 2. ^a Taller.	21,72
	304	Conductor 2. ^a	
	305	Técnico Organización 2. ^a	
	306	Analista Laboratorio 2. ^a	
	308	Oficial 2. ^a Administrativo.	
4	401	Oficial 1. ^a Taller.	22,86
	402	Analista 1. ^a	
	403	Delineante 1. ^a	
	404	Oficial 1. ^a Administrativo.	
5A	501	Jefe de Equipo.	23,69
	502	Oficial Polivalente.	
5B	512	Oficial Polivalente Experto.	23,69
5C	503	Encargado.	23,69
	504	Técnico Organización 1. ^a	
	505	Maestro 2. ^a	
6	601	Maestro 1. ^a	24,50
	602	Jefe 2. ^a Organización.	
	603	Jefe 2. ^a Laboratorio.	
	604	Jefe 2. ^a Administrativo.	

Valor complemento categoría, año 2010 (prev.1,50%)

Grupos	Claves	Categorías	Valor cpt. categoría
2	201	Especialista.	2.127,73
	202	Oficial 3. ^a Taller.	
	207	Auxiliar Administrativo.	

Grupos	Claves	Categorías	Valor cpt. categoría
3	301	Oficial 2. ^a Taller.	1.793,68
	304	Conductor 2. ^a	
	305	Técnico Organización 2. ^a	
	306	Analista Laboratorio 2. ^a	
	308	Oficial 2. ^a Administrativo.	
4	401	Oficial 1. ^a Taller.	1.546,90
	402	Analista 1. ^a	
	403	Delineante 1. ^a	
	404	Oficial 1. ^a Administrativo.	
5A	501	Jefe de Equipo.	1.621,13
	502	Oficial Polivalente.	
5B	512	Oficial Polivalente Experto.	1.621,13

ANEXO 2

Definición de los grupos profesionales y categorías que los componen (a modificar por la Comisión Paritaria de Adaptación de Clasificación Profesional)

En este anexo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de las áreas orgánicas funcionales:

1. Producción; Mantenimiento; Oficina técnica (procesos).
2. Recursos Humanos; Administración; Informática; Organización.
3. Ingeniería; I+D; Calidad.
4. Programas; Comercial; Clientización.
5. Compras; Logística; Servicios Generales.

La enumeración de áreas orgánicas que antecede tiene un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la Empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de áreas.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

1. Autonomía.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor supervisión directa en el desempeño de la función que se desarrolle.

2. Mando.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

Grado de supervisión que se ejerce y ordenación de tareas.

Capacidad de interrelación.

Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

3. Responsabilidad.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

4. Conocimientos.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

5. Iniciativa.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

6. Complejidad.—Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

En cada grupo profesional/categoría, la posesión de un mayor grado de formación o experiencia del exigido, únicamente otorgará mayores posibilidades de ascenso a otro grupo, no suponiendo en sí mismo un derecho al ascenso.

Operarios y Administrativos.

Grupo profesional 2.

Criterios generales.—Sus tareas consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período de adaptación.

Formación.—La formación básica exigible es la equivalente a graduado escolar, FP1. Compuesto por las siguientes categorías:

Especialista.

Oficial 3.^a Taller.

Auxiliar Administrativo.

Grupo profesional 3.

Criterios generales.—Sus tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen siguiendo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación.—La formación básica exigible es la equivalente a formación profesional de primer grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Compuesto por las siguientes categorías:

Oficial 2.^a Taller.

Conductor 2.^a

Técnico Organización 2.^a

Analista Laboratorio 2.^a

Oficial 2.^a Administrativo.

Grupo profesional 4.

Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento técnico preciso por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.—Formación a nivel de BUP o de FP2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Compuesto por las siguientes categorías:

Oficial 1.^a Taller.

Analista 1.^a

Delineante 1.^a

Oficial 1.^a Administrativo.

Grupo profesional 5A.

Criterios generales.

Jefe de equipo.—Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Oficial polivalente.—Con tareas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un contenido de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica alta con autonomía dentro del proceso establecido.

Representa el primer nivel de experto.

Capacitación técnica y experiencia que le permita desarrollar sus funciones de experto en diversos campos de actuación técnica.

Formación.—A nivel de Formación Profesional de segundo grado complementada con una experiencia dilatada y contrastada en el puesto de trabajo. Por ejemplo TMA.

Compuesto por las siguientes categorías:

Oficial Polivalente.

Jefe de equipo.

Grupo profesional 5B.

Criterios generales.—Sus funciones que, sin implicar responsabilidad de mando, tienen un contenido de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica alta, con total autonomía dentro del proceso establecido.

Representa el máximo nivel de experto.

Alta capacitación técnica y larga experiencia que le permita desarrollar sus funciones de experto en diversos campos de actuación técnica.

Formación.—A nivel de Formación Profesional de segundo grado complementada con una experiencia dilatada y contrastada en el puesto de trabajo. Por ejemplo TMA.

Compuesto por las siguientes categorías:

Oficial Polivalente Experto.

Técnicos y mandos.

Grupo profesional 5C.

Criterios generales.—Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo medio.

Son funciones que, implican responsabilidad de mando y de interrelación humana, en un marco de instrucciones y en una organización con responsabilidad de mando sobre un número de personas apreciable.

Formación.—A nivel de Formación Profesional de segundo grado complementada con una experiencia dilatada y contrastada en el puesto de trabajo.

Compuesto por las siguientes categorías:

Encargado.

Técnico Organización 1.^a

Maestro 2.^a

Grupo profesional 6.

Criterios generales.

Maestro 1.^a—Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Jefes de 2.^a—Son funciones complejas, pero homogéneas, que, aun sin implicar necesariamente responsabilidad de mando, tienen un alto contenido de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación.—A nivel de Formación Profesional de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Compuesto por las siguientes categorías:

Maestro 1.^a

Jefe 2.^a Organización.

Jefe 2.^a Laboratorio.

Jefe 2.^a Administrativo.

Grupo profesional 7A.

Criterios generales.—Sus funciones suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Son funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Máximo exponente de las respectivas carreras profesionales.

Formación.—A nivel de Formación Profesional de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo y una experiencia dilatada y contrastada profesionalmente.

Compuesto por las siguientes categorías:

Jefe Taller.

Jefe 1.^a Organización.

Jefe 1.^a Laboratorio.

Delineante Proyectista.

Jefe 1.^a Administrativo.

Titulados Medios y Superiores.

Grupo profesional 7B.

Criterios generales.—Sus funciones suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Son funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Formación.—A nivel Universitario de grado medio (diplomatura/ingeniería técnica).

Compuesto por la siguiente categoría:

Titulado Medio.

Grupo profesional 7C.

Criterios generales.—Sus funciones suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Son funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Formación.—A nivel Universitario de grado superior (licenciatura/ingeniería superior).

Compuesto por la siguiente categoría:

Titulado Superior.

ANEXO 3

Prestaciones complementarias durante la situación legal de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional

1. En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditados con la baja extendida por los facultativos del S.N.S. (Sistema Nacional de Salud) o del Servicio Médico de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, respectivamente, la Empresa abonará al personal comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio, hasta que se declare su invalidez provisional o permanente, la diferencia del importe entre la indemnización legal que corresponda y el 100 por 100 (cien por cien) de la retribución que para la actividad normal pudiera tener asignada su Categoría referida a la jornada normal ordinaria mensual o su parte proporcional correspondiente, por lo que se refiere a los conceptos de Salario Convenio, complementos correspondientes (quien los tuviere) y Antigüedad, con exclusión de cualquier otro concepto retributivo.

Para la percepción del expresado complemento, deberán seguirse inexcusablemente las siguientes normas:

1.1 La notificación de la situación de enfermedad deberá hacerse al Departamento de Recursos Humanos, dentro de las ocho horas laborables siguientes a la no asistencia al trabajo. Los casos especiales de incumplimiento forzoso de esta condición serán tenidos en cuenta.

1.2 El documento de baja del Sistema Nacional de Salud deberá obrar en poder del Departamento de Recursos Humanos dentro del plazo señalado en la norma anterior, o dentro de los cinco días siguientes, siempre que haya precedido la comunicación en la misma señalada.

1.3 No tendrán validez a dicho efecto las justificaciones de enfermedad extendidas sobre volante o receta médica particular, en todos los casos únicamente surtirán efecto el citado documento de baja del Sistema Nacional de Salud, la justificación del Servicio Médico de la Empresa o la del facultativo designado por ésta última.

1.4 Si la Dirección de la Empresa lo estimare conveniente, el trabajador enfermo o accidentado deberá someterse al examen del Servicio Médico de la misma o del facultativo designado por la misma, sea en el Consultorio de la Empresa, sea en el propio domicilio del trabajador.

1.5 La Empresa queda facultada para designar la persona idónea al caso para efectuar las inspecciones que considere oportunas, sin límite de número, con objeto de verificar la realidad de la situación. Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento por cambio notificado de domicilio con respecto al que conste en el Departamento de Recursos Humanos, el trabajador perderá automáticamente el derecho a las presentes ayudas económicas. Es por tanto, responsabilidad del trabajador la actualización de las señas de su domicilio en su expediente personal mediante la entrega en dicho Departamento de la nota adecuada, de la que se dará recibo.

1.6 El trabajador que, durante las situaciones de enfermedad o accidente, precisará a criterio de los facultativos correspondientes, tratamiento domiciliario, deberá permanecer en su domicilio, a no ser que deba ausentarse del mismo justificadamente.

1.7 Durante el transcurso de la enfermedad o accidente, el trabajador vendrá obligado a presentar puntualmente los correspondientes partes de incapacidad, extendidos por el facultativo de la Seguridad Social, o a someterse a los exámenes que se le ordenen en el Servicio Médico de Empresa.

1.8 Cuando el Servicio Médico o el facultativo designado por la Empresa estimen que no existe impedimento alguno para el reintegro del trabajador a la actividad laboral, éste deberá reincorporarse seguidamente al trabajo. En caso contrario, perderá todo derecho a la indemnización complementaria de la Empresa, sea cual fuere su situación ante el Servicio Nacional de Salud.

1.9 En los casos en que el Servicio Médico de la Empresa o el facultativo designado por la misma estimen la existencia de enfermedad o accidente simulados, no se justifiquen las ausencias comprobadas por los visitadores citados en la norma 5, o cuando el trabajador haya incumplido o impedido la observancia de las presentes normas, perderá el derecho a percibir la ayuda económica establecida. A estos efectos se entenderá en todo caso que los trámites y requisitos establecidos por las disposiciones legales reguladoras de la Seguridad Social para las situaciones de incapacidad laboral transitoria son independientes de la aplicación de las presentes normas.

2. Estas prestaciones complementarias se descontarán al mes siguiente con carácter retroactivo al personal cuando del control diario de absentismo resulte que se haya producido un absentismo por enfermedad y accidente que supere los porcentajes que para cada mes se señalen a continuación: noviembre, diciembre, enero y febrero, 6 por 100 (seis por ciento), los restantes meses del año, 5 por 100 (cinco por ciento).

3. Las presentes ayudas, así como su regulación sustituyen y anulan a las que venían rigiendo con anterioridad.

ANEXO 4

Reglamento de trabajos de superior e inferior categoría

Reglamento de Competencias y funcionamiento de la Comisión Paritaria para trabajos de Superior e Inferior Categoría (art. 26 del II Convenio Colectivo Eurocopter España, Sociedad Anónima).

1. Comisión Paritaria.

1.1 Composición de la Comisión Paritaria.—Estará formada por cinco miembros, tres en representación de los trabajadores: nombrados por el Comité de Empresa, y dos en representación de la Dirección de la Empresa.

1.2 Ámbito de la Comisión.—El objetivo fundamental será garantizar el cumplimiento del artículo 26 del Convenio.

1.3 Funcionamiento de la Comisión.

1.3.1 La comisión actuará siempre que se produzca una reclamación individual, de cualquier trabajador de la Empresa, de acuerdo con las normas fijadas en el presente Reglamento.

1.3.2 El Departamento de Recursos Humanos entregará a los miembros de la comisión copia de las reclamaciones recibidas, en el plazo de una semana.

1.3.3 En el mismo plazo, notificará la contestación dada por el mando a cada reclamación recibida.

1.3.4 En el supuesto de que el trabajador esté disconforme con la respuesta recibida, cualquiera de las partes, convocará una reunión para analizar y resolver la reclamación presentada.

1.3.5 En la reunión, la Comisión analizará el contenido de la solicitud y dará contestación razonada e inmediata al trabajador.

1.3.6 Las decisiones de la Comisión Paritaria se producirán por mayoría de cada una de las dos partes.

1.3.7 Los acuerdos de la Comisión Paritaria, serán vinculantes para las dos partes.

1.3.8 Cuando la decisión de la Comisión sea favorable al trabajador, el abono de las diferencias que procedan se efectuará desde la fecha de presentación de la reclamación.

2. Reclamaciones.

2.1 El trabajador que crea que realiza trabajos de superior categoría, que no son tratados de acuerdo con el artículo 26 del Convenio, podrá presentar a su mando su disconformidad, rellenando el impreso que, a tal efecto, se establece y se incorpora como anexo I de este reglamento.

2.2 El mando firmará una copia del impreso, que quedará en poder del trabajador, Este a su vez entregará copia con el recibí del mando en el Departamento de Recursos Humanos que actuará en función del punto 1.3.2. La fecha del recibí será la de referencia para el cumplimiento de los plazos.

2.3 Plazos.

2.3.1 El mando emitirá su informe y lo entregará al Departamento de Recursos Humanos en el plazo de 15 días naturales.

2.3.2 El Departamento de Recursos Humanos al recibir el informe del jefe, informará a los miembros de la Comisión en el plazo de una semana.

2.3.3 Si el informe del mando es negativo, el Departamento de Recursos Humanos lo comunicará a la Comisión para su estudio y posterior reunión.

2.3.4 La Comisión Paritaria notificará su decisión al trabajador.

3. Efectos.

3.1 Las reclamaciones resueltas por la Comisión Paritaria tendrán los efectos descritos en los puntos 1.3.7 y 1.3.8 del presente Reglamento.

3.2 En el caso de que el trabajador no estuviera de acuerdo con la decisión de la Comisión Paritaria, podrá recurrir a la vía jurisdiccional (que corresponda).

4. Este Reglamento podrá ser modificado de mutuo acuerdo por ambas partes.

ANEXO 1

D., con Código de Trabajador,
y categoría, adscrito al Programa/
Departamento

CONSIDERA estar realizando funciones de superior categoría
Es por lo que solicita le sea revisado su puesto de trabajo.

Razones de la reclamación

.....
.....
.....

Albacete/Madrid, de de 20

Recibí del Mando Fecha:.....

Informe del mando

.....
.....
.....

Albacete/Madrid, de de 20

Informe de la comisión

.....
.....
.....

Albacete/Madrid, de de 20

ANEXO 5

Reglamento para regular la concesión de préstamos personales

Fondo prestamos personales.—Con el fin de que los trabajadores puedan atender a necesidades económicas de carácter extraordinario, la Empresa, sin perjuicio de otro tipo de ayudas, destinará una cantidad para crear un fondo de préstamos personales cuya constitución y régimen, será el siguiente:

1. Importe.—El importe global máximo destinado para este fin, será para el año 2011, la cantidad de 180.000 euros.

2. Beneficiarios.—Tendrá acceso a la concesión de estos préstamos todo el personal de plantilla incluido en Convenio.

3. Importe individual.—Los trabajadores podrán solicitar las cantidades recogidas en el cuadro anexo, para las necesidades y bajo las condiciones reflejadas en el mismo.

4. Solicitudes.—Las solicitudes se recogerán para su formalización en el Departamento de Recursos Humanos, donde serán entregadas una vez cumplimentadas por los interesados.

5. Comisión gestora.—Se crea una Comisión Gestora Paritaria que será la responsable de analizar las solicitudes para su aprobación o denegación de los préstamos. Estará formada por cinco miembros:

Dos, designados por la Dirección.

Tres, pertenecientes al Comité de Empresa.

6. Reuniones de la comisión gestora.—La Comisión Gestora se reunirá, a ser posible, entre los días 1 a 10 de los meses: enero, abril, julio y octubre de cada año. De cada reunión se levantará Acta que será firmada por los presentes en la misma.

Las decisiones de la Comisión exigirán para ser válidas, la presencia de al menos tres miembros. De forma excepcional la Comisión podrá reunirse cuando se presente una solicitud que por su urgencia e importancia no pueda esperar a la celebración de la próxima reunión.

7. Criterios de concesión.—El orden de preferencia de concesión será en razón al tipo de necesidades recogido en el cuadro anexo. No obstante, la Comisión Gestora podrá variar el orden de preferencia cuando a su criterio estime que se produce una circunstancia que aconseje tomar tal decisión.

8. Concesión.—Con carácter previo a la concesión, la Comisión Gestora podrá requerir al solicitante explicación y justificación de las circunstancias que determinan su solicitud.

Una vez concedido el préstamo, éste se deberá documentar con justificantes de pago o facturas en el plazo de un mes.

9. Garantías de devolución.—Para garantizar las devoluciones, los solicitantes a los que se les haya concedido un préstamo, en caso de ruptura de su relación laboral con la Empresa, deberá comprometerse a que de su finiquito le sea retenida la cantidad que ese momento adeude. Si la cantidad adeudada fuera superior al finiquito, el interesado procederá a instrumentalizar la devolución de la cantidad en un plazo no superior a tres meses siguientes a la firma del saldo y finiquito, en la forma y plazo que acuerden ambas partes (letras, recibos domiciliados, pagarés, etc.).

10. Devoluciones.—Los plazos de devolución son los recogidos en el cuadro anexo.

No obstante la Comisión Gestora en casos muy excepcionales, podrá variar los mismos.

Todo trabajador que desee cancelar el préstamo antes de la fecha pactada, puede hacerlo sin más que reintegrar la cantidad adeudada, siéndole descontados del adeudo en el acto los intereses correspondientes a los meses que restaban desde el mes de cancelación hasta la fecha pactada.

No se podrá solicitar otro préstamo hasta que no se amortice el actual, no obstante en casos excepcionales, la Comisión estudiará la posibilidad de concesión de otro préstamo

si se tratara de una situación extraordinaria o estuviera contemplado en los de tipo 1 del anexo, mediante el pago pendiente de saldar del anterior Préstamo.

ANEXO

Necesidades	Denominación	Tiempo máximo amortización	Cantidad máxima a conceder	Tipo de interés a aplicar 0%
Tipo 1	Enfermedades o intervenciones quirúrgicas del trabajador/a, cónyuge e hijos, o personas que convivan con él.	36 meses	La establecerá la Comisión en función de la cantidad solicitada, atendiendo a la disponibilidad del saldo y número de solicitudes de cada sesión. Su tope estará en 6.000 euros.	Sin interés.
Tipo 2	Adquisición de primera vivienda o gastos derivados por tal motivo o primera plaza de garaje. Reparaciones, reposición, etc., de tuberías, muebles, enseres, etc., del domicilio habitual como consecuencia de cualquier problema surgido en el mismo. Compra, reparación, etc., de muebles, electrodomésticos, etc., para la vivienda habitual. Compra o reparación de vehículo.	36 meses	6.000 euros	Será del 30% del tipo de interés legal del dinero que el Gobierno fije en la aprobación de los Presupuestos Generales para cada año.
Tipo 3	Resto de necesidades no contempladas en anteriores tipos.	24 meses	2.000 euros	Será el 30% del tipo de interés legal del dinero que el Gobierno fije en la aprobación de los Presupuestos Generales para cada año.

Observaciones: La Denominación y agrupación de los tipos de necesidades son a título orientativo.

Formula descuentos: 30% del interés fijado por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

El tipo de interés resultante será fijo durante todo el periodo de vigencia del préstamo.

Por la representación de los trabajadores:

África Tarancón Rodríguez (CCOO).
Francisco Morán Pazos (CCOO).
Antonio Quesada Jiménez (CCOO).
Manuel Verdejo Fernández (CCOO).
David Vélez Paz (UGT).
Enrique de Andrés Laguna (UGT).
Secundino Flores García (UGT).
Rubén López Fernández (CSI-CSIF).
Juan Luis Gómez Rodrigo (USO).

Por la representación de la empresa:

José Manuel Cela Montero.
Pablo Conesa Sánchez.