

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9672 *Resolución de 6 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU (código de Convenio 90104642012024), que fue suscrito en fecha 4 de abril de 2023, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por la sección sindical USO, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 10 de abril de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 6 de mayo de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO ENTRE AIR NOSTRUM ENGINEERING AND MAINTENANCE OPERATIONS, SLU, Y SU PLANTILLA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente convenio colectivo es fruto de la negociación llevada a cabo entre la representación de los trabajadores/as y la representación empresarial.

Ambas partes se han puesto de acuerdo en aplicar a la empresa los Convenios Sectoriales del Metal, tanto nacional como provinciales, a partir del 1 de enero del 2023, siendo este convenio complementario de estos.

El presente acuerdo es fruto de los esfuerzos y cesiones mutuos de ambas partes, lo cual ha permitido alcanzar un equilibrio que se plasma en el contenido del presente documento.

I. Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza convencional.*

Las partes acuerdan que, desde la entrada en vigor del presente convenio, es decir, desde el 1 de enero de 2023, serán de aplicación los Convenios Sectoriales del Metal,

tanto el nacional como los provinciales que correspondan, respecto de los cuales este convenio tiene el carácter de complementario.

Asimismo, las partes acuerdan que este convenio, desde su entrada en vigor, sustituye para el personal recogido en su artículo 2 ámbito personal, al IV Convenio colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA (personal de tierra y TCP 'S), que se ha venido aplicando, por lo que no cabe la aplicación retroactiva de los Convenios Sectoriales del Metal a fechas anteriores al 1 de enero de 2023.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a toda la plantilla de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU (en adelante ANEM), con excepción expresa de los siguientes colectivos:

- Personal de Dirección, que a estos efectos se define como aquel que ocupe un puesto de especial confianza, entendiéndose por tal los puestos de Dirección y Adjuntos a Dirección, cuyas relaciones de trabajo se regirán por lo establecido en sus contratos individuales.
- Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito del I Convenio Colectivo de Tms de ANEM, que en el momento de la firma de este convenio regulan sus condiciones por el IV CC de Tms de Air Nostrum, actualmente en negociación.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de la Compañía en España y en los del extranjero respecto a aquellos trabajadores/as de la misma contratados en España.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo en los artículos donde se acuerde expresamente otra fecha de entrada en vigor.

Será prorrogable tácitamente por periodos de un año si, con una antelación mínima de sesenta días a la finalización de su vigencia, no se ha denunciado el mismo. Estarán facultados para su denuncia tanto la empresa, como los órganos de representación de los trabajadores que ostenten legitimación suficiente a estos efectos.

En caso de denuncia, y en tanto no se alcance acuerdo expreso sobre el siguiente convenio, se mantendrá en vigor el presente.

Artículo 5. *Convenios de ámbito superior.*

Este convenio es complementario a los Convenios Sectoriales del Metal estatal y provinciales. Dichos convenios se aplicarán directamente.

Artículo 6. *Comisión paritaria de interpretación.*

A efectos del presente convenio, se creará una comisión mixta compuesta por un máximo de cinco miembros de la Empresa y un máximo de cinco miembros por parte de la representación de los trabajadores, que serán los que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y han suscrito el mismo, o sus sustitutos.

La comisión paritaria quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación serán las siguientes:

- a) Interpretar el convenio, ante las consultas que le sean planteadas.
- b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento del convenio.

- c) Mediar en las reclamaciones que los trabajadores presenten a la Compañía cuando el trabajador afectado solicite dicha mediación.
- d) Confeccionar anualmente el calendario laboral, en lo que se refiera a la fecha de disfrute de los catorce festivos anuales.
- e) Todas aquellas establecidas en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de diez días naturales siguientes a su convocatoria por cualquiera de las partes, aportándose a las mismas la documentación oportuna con una antelación de cinco días a la fecha de reunión.

En el orden del día se recogerán los puntos a tratar que hayan presentado cualquiera de las partes.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las partes, siendo requisito imprescindible para su validez la asistencia de, al menos, tres miembros de cada una de ambas partes, contando cada una con el mismo número de votos.

La comisión deberá resolver en el plazo de treinta días los temas que le sean sometidos, salvo aquellos en los que, por sus circunstancias, la comisión estime su prórroga o adelanto. En caso de acordarse la prórroga, ésta no podrá ser superior a quince días.

La comisión elaborará y aprobará un Reglamento de funcionamiento, dónde, además de las cuestiones contenidas en este artículo, se regulen cuantos aspectos considere necesarios para el óptimo funcionamiento de la misma.

Artículo 7. *Comisión paritaria de convenio.*

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de Trabajadores, se constituye una comisión paritaria formada por los mismos miembros de la comisión paritaria de interpretación del convenio, contenida en el artículo 6 de este convenio.

A los efectos prevenidos en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los trabajadores, las partes acuerdan que aquellas discrepancias que puedan surgir en los procesos de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, se someterán, con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, al procedimiento de Mediación establecido ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Las partes podrán acudir con un asesor, previa comunicación a la comisión.

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las condiciones salariales establecidas en las tablas de este convenio no compensarán ni absorberán ninguna otra condición, no contemplada en este convenio, que se esté retribuyendo en el momento de la firma del mismo, salvo que dicha compensación y absorción se establezca en este convenio.

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo la denominada «Paga compensatoria», por importe de 350 euros, recogida en el acta de firma del IV convenio colectivo entre Air Nostrum y sus trabajadores de tierra y tcps, continuarán percibiéndola durante la vigencia del presente convenio. Esta paga compensatoria no será absorbible ni compensable hasta el 31 de diciembre de 2025. A partir del 1 de enero de 2026 este importe se denominará mejora y será compensable y absorbible.

Artículo 9. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según Resolución de la Autoridad Laboral o por Sentencia judicial, ambas definitivas y firmes, las partes, mediante la comisión Negociadora, dispondrán de un plazo de cuarenta y cinco días para renegociar la condición con el fin de restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si finalizado dicho plazo, no se hubiera alcanzado acuerdo, las partes podrán someter la cuestión a un arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 10. *Uso de algoritmos en las relaciones laborales.*

Si la empresa decidiera utilizar, en algún momento, programas o algoritmos de decisión para cualquier proceso laboral (contratación, formación, ascensos, etc.), se informará previamente al Comité de Empresa.

Artículo 11. *Uniformidad.*

En materias de uniformidad e imagen serán de aplicación las normas especificadas en este artículo y todas las que disponga la compañía en la normativa interna de uso, que se comunicará al trabajador a su ingreso. La representación de los trabajadores será informada de la citada normativa.

El diseño, material, complementos y proveedores de los uniformes serán responsabilidad y decisión de la compañía. Las cantidades de prendas y su duración para los diferentes colectivos se regirán por la Tabla que se adjunta como anexo I. La Compañía repondrá las piezas del uniforme cuyo deterioro impida su correcto uso.

La Compañía entregará los equipos individuales de protección y el resto de las piezas del uniforme el primer día de trabajo, entendiéndose por tal el equipo correspondiente a la estación del año en que se inicie la prestación laboral. Las prendas entregadas serán de nuevo uso.

Es responsabilidad de los trabajadores/as el cuidado y el estado de limpieza de los uniformes. Aquellos trabajadores que, en razón de su cometido, deban llevar uniforme, en su condición de presencia pública de la compañía estarán obligados a mantener una imagen adecuada.

El uniforme o parte del mismo no se utilizará por motivos particulares ni se llevará en locales de diversión u otros en que se pueda causar mala impresión de la compañía.

Bajo ningún concepto se tomarán bebidas alcohólicas con uniforme.

No está permitido llevar con el uniforme prendas u objetos que no formen parte del mismo, salvo que no se haya hecho la entrega completa del mismo.

La Uniformidad deberá adecuarse a las condiciones Atmosféricas, Maternidad y al Trabajo en Pista.

Los delegados y delegadas de Prevención tendrán entre sus facultades la de revisar que las prendas de uniformidad cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias en función del puesto de trabajo y de la localización geográfica del mismo. Por ello, los delegados y delegadas de Prevención de cada Centro de Trabajo podrán solicitar y acordar con la Empresa la modificación de alguna de las existentes en cada momento por otras más adecuadas. En los Centros de trabajo que no cuenten con delegados o delegadas de Prevención, serán competencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral Intercentros.

Artículo 12. *Seguro de viaje con asistencia médica.*

La Empresa contratará un seguro de viaje con asistencia médica para cubrir los desplazamientos por trabajo a aquellos lugares en los que no se pueda utilizar la Tarjeta Sanitaria Europea.

Artículo 13. *Prensa.*

La imagen pública de la compañía es el resultado del esfuerzo de toda la plantilla y de las inversiones en publicidad y se tendrá especial cuidado en no causar deterioro de la misma. Los trabajadores/as se abstendrán de hacer declaraciones a los medios de comunicación o públicas en nombre de la compañía sin autorización previa de la misma. Como norma y a cualquier pregunta de periodistas se remitirán los mismos a la Dirección General de la compañía.

En caso ineludible limitarán sus comentarios en lo posible y siempre causando la mejor impresión posible del servicio y la Compañía. En ningún caso se admitirá culpa o negligencia ante un incidente remitiendo las preguntas a posterior investigación de los hechos.

Artículo 14. *Empresas contratistas.*

Cuando la compañía considere necesario contratar los servicios de otras empresas, para tareas comprendidas dentro del objeto social de ésta, se informará previamente al Comité de Empresa.

La empresa cumplirá con todas sus obligaciones en materia de prevención que la legislación vigente establezca respecto a empresas contratistas.

Si una empresa contratista que trabaje en un departamento tiene teletrabajo, no podrá negársele al personal de ANEM en esos departamentos el trabajo en remoto, en las condiciones aplicables en ANEM.

II. *Contratación*

Artículo 15. *Contrato de trabajo.*

Podrán concertarse contratos de trabajo por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para jornada a tiempo completo como a tiempo parcial.

La Compañía se reserva el derecho a acudir a cualquier forma de contratación admitida legalmente, aun cuando no se mencione en el presente capítulo, incluyendo las Empresas de Trabajo Temporal.

Los contratos suscritos se regirán por la normativa legal que les sea de aplicación, con las precisiones pactadas en el presente capítulo.

Artículo 16. *Periodo de prueba.*

Se aplica lo dispuesto en los convenios sectoriales de aplicación.

Artículo 17. *Preavisos.*

Se aplica lo dispuesto en los convenios sectoriales de aplicación.

Artículo 18. *Pacto de permanencia.*

Si cualquier trabajador o trabajadora recibe, con cargo a la empresa, una formación especializada para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, aun cuando la misma se haya impartido con anterioridad a su contratación, vendrá obligado a permanecer al servicio de la misma durante un plazo de tiempo, determinado por el coste de la formación, desde la terminación de la formación o desde el inicio del contrato, si éste fuera posterior.

Así, se fija que si el coste de la formación, siendo superior a 1.200 euros, no supera los 3.606 euros, el tiempo de permanencia será de seis meses.

Si el coste de la formación es igual o mayor de 3.606 euros, pero no supera los 6.010 euros, el tiempo de permanencia será de un año.

Si el coste de la formación es igual o mayor de 6.010 euros, el tiempo de permanencia será de dos años.

En el caso de que la persona trabajadora causara baja en la compañía por dimisión voluntaria, excedencia o despido disciplinario procedente, antes de transcurrir el plazo pactado de permanencia, vendrá obligado a abonar a la Compañía una indemnización. El importe de la indemnización se calculará dividiendo el coste total de la formación por el número de meses pactados de permanencia, obteniéndose una cuota mensual, que multiplicada por el número de meses de permanencia incumplidos arrojará el importe de la indemnización a abonar.

El coste de la formación vendrá integrado por los siguientes conceptos:

1. Desplazamiento, alojamiento y dietas, o manutención, del empleado.
2. Coste facturado por la empresa o el profesional que imparta la formación.
3. Salario, desplazamiento, alojamiento y dietas de los instructores, si fueran trabajadores de la Compañía.

Las subvenciones disminuirán el coste total del curso. A efectos de calcular el periodo de permanencia no serán acumulables los costes de los diferentes cursos recibidos por la persona trabajadora, sino que cada curso abrirá un periodo de permanencia propio para la persona trabajadora que lo reciba.

La Compañía informará a priori al trabajador o trabajadora afectado del coste de la formación y del pacto de permanencia al que queda sujeto.

III. Suspensiones del contrato de trabajo

Artículo 19. *Maternidad y Paternidad.*

Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Artículo 20. *Excedencia.*

Se entiende por excedencia aquel periodo en el que, por una causa legal o convencionalmente prevista, el contrato de trabajo queda suspendido cesando la obligación de trabajar y el derecho a percibir salario.

Artículo 21. *Excedencia voluntaria.*

Las personas contratadas, con independencia del tipo de contrato suscrito, con un año de servicio efectivo, excluidas las suspensiones de contrato reguladas en la ley y en este convenio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de quince días, y su aprobación estará condicionada al abono o compromiso de abono de la indemnización establecida en el 18, si hubiera lugar a ella.

La persona trabajadora deberá solicitar el reingreso con una antelación de un mes a la finalización de su excedencia. Si no solicita el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de, al menos, tres años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando la persona trabajadora lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría profesional. En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso de la persona trabajadora. Si hubiese varios trabajadores/as excedentes que, finalizado el plazo de su excedencia, estuvieran en expectativa de reingreso, tendrá preferencia aquel que lo hubiera solicitado antes. A estos efectos, la Compañía llevará el control de entrada de las solicitudes de reingreso.

La persona trabajadora excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición será causa de resolución de su relación laboral.

Artículo 22. *Excedencia por cuidado de hijos.*

Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Artículo 23. *Excedencia por atención a familiares.*

Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Artículo 24. *Excedencias especiales.*

Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

IV. *Tiempo de trabajo*

Artículo 25. *Principios generales.*

La Dirección, a través de las Jefaturas de los Departamentos, ejercerá la facultad y responsabilidad de ordenación de los horarios y jornadas de acuerdo con lo que se regula en los artículos siguientes, oída la representación de la plantilla y persiguiendo una racional organización de trabajo, con responsabilidad y cumpliendo la normativa legal y convencional establecida.

Como norma general, con las excepciones previstas en este convenio, la Dirección de la Compañía ordenará los horarios y jornadas respetando los siguientes criterios:

- a) Disfrute de un descanso de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.
- b) La distribución horaria se concentrará en cinco días de trabajo y dos de descanso consecutivo, que preferentemente serán en sábado y domingo, salvo lo dispuesto en el presente convenio para el personal a turnos.

Artículo 26. *Licencias retribuidas.*

Se aplica lo dispuesto en los convenios sectoriales de aplicación.

Artículo 27. *Licencias no retribuidas.*

Las personas trabajadoras podrán solicitar licencia no retribuida por el plazo máximo de dos meses para asuntos particulares. El disfrute de dicha licencia se podrá fraccionar en un máximo de dos periodos anuales. Una vez disfrutados los dos meses anuales de licencia no retribuida, la persona trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato por un máximo de dos meses, no cotizables a Seguridad Social. La empresa podrá conceder la licencia o la suspensión solicitada cuando las necesidades del servicio así lo permitan y dando prioridad a las vacaciones anuales. En el supuesto de concurrir varias solicitudes, para el mismo periodo de tiempo, se concederán primero a los que menos veces la hayan solicitado, y en caso de igualdad por orden de petición. La empresa no tendrá obligación de conceder un número mínimo de licencias no retribuidas y suspensiones.

Artículo 28. *Reducción y distribución de jornada por motivos familiares.*

Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Artículo 29. *Conversiones a tiempo parcial.*

El personal con horario de oficina podrá solicitar, sin necesidad de expresar causa o motivo, una novación definitiva de su contrato, con reducción de jornada y horario diario

del 15 % a un máximo del 30 %. Dicha reducción deberá solicitarla con, al menos, sesenta días de antelación; salvo que la empresa permita un plazo menor. El disfrute se hará mediante reducción diaria dentro de la jornada laboral y con la misma flexibilidad de entrada y salida.

La empresa podrá solicitar a la persona trabajadora la vuelta al 100 % de la jornada; siendo posible sólo si la persona trabajadora está conforme con ello.

Este personal tendrá prioridad para volver a jornada completa antes de proceder a una contratación externa.

En el caso de fallecimiento o desempleo del cónyuge, divorcio o separación, o enfermedad grave de cónyuge o hijos/as, la persona trabajadora con reducción podrá volver a su jornada completa si lo solicita. A los efectos de este apartado se considerará cónyuge a la pareja de hecho, siempre que se acredite la inscripción en el Registro Oficial de parejas de hecho.

Artículo 30. *Jornada.*

La jornada ordinaria anual de trabajo efectiva será la que establezca el convenio del sector del metal de aplicación.

Tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encontrará en su puesto de trabajo, en condiciones de iniciar el mismo. La jornada se computará según el registro de entrada y salida.

El tiempo de desplazamiento para la realización de trabajo fuera del centro de trabajo de la persona trabajadora se computará como jornada, entendiendo como tiempo de desplazamiento el transcurrido entre la hora de salida y la de llegada de los transportes utilizados para el mismo. Este tiempo se compensará en tiempo de descanso (proporción 1/1) en el plazo de un mes.

Establecidos los horarios a los que están adscritos los trabajadores, excepcionalmente y ante eventualidades no previsibles a la hora de la organización del trabajo por el Departamento, se podrá prolongar la jornada por el tiempo mínimo indispensable para salvar la eventualidad. La Compañía procurará en la medida de lo posible que esta prolongación de jornada afecte equitativamente a las personas trabajadoras. Si esta prolongación supusiera la realización de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 35.

Libres adicionales por cuadros de jornada en el personal a turnos:

Los excesos de jornada por cuadro del calendario anual para el personal a turnos, se compensarán con la programación de días libres adicionales al año, cuyo número se calculará en el momento de elaborar el calendario laboral de cada año.

Estos libres se programarán con antelación en los turnos mensuales y se disfrutarán a lo largo de todo el año, fijándose de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, publicándose en los turnos de los meses que corresponda.

Todo el personal de la empresa tiene derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo, tanto si trabaja de forma presencial como en remoto. Las personas trabajadoras tendrán acceso a la política de desconexión digital implantada en la empresa y publicada en el portal corporativo.

Artículo 31. *Modalidades de jornada.*

Los diferentes grupos horarios podrán adoptar las siguientes modalidades de jornada:

- a) Jornada partida: Es la realizada en horario de mañana y tarde, con una interrupción a mediodía igual o superior a treinta minutos.
- b) Jornada continuada: Es la establecida en un único bloque cada día.
- c) Jornada nocturna: Es aquella que se realiza íntegra, en cómputo semanal y diario, entre las veintidós y las seis horas.

Artículo 32. *Modalidades de horario.*

– **Horario a turnos.** Es el horario que se fija para organizar el trabajo de un grupo de personas trabajadoras que ocupen los mismos puestos de trabajo, según cierto ritmo planificado y establecido por periodos. Se establecerán tantos turnos como requieran las necesidades del servicio. Esta modalidad será rotatoria (el trabajador/a cambia periódicamente de turno). En la programación de los turnos rotatorios, se establecerá, como norma general, el descanso de doce horas entre jornadas. Si por necesidades del servicio no fuera posible el disfrute de las doce horas, respetando el descanso mínimo de diez, se acumularán las diferencias no disfrutadas por periodos de hasta cuatro semanas. El disfrute del descanso así generado se producirá en las fechas y horarios que se acuerden entre el trabajador/a y la empresa. En caso de no alcanzarse acuerdo, se programará el disfrute de la mitad del descanso generado en las fechas que decida la empresa y la otra mitad en las que decida el trabajador. A tal efecto, se establece que el trabajador deberá solicitar los días de su opción al menos tres días antes de la publicación de los turnos del periodo en el que quiera disfrutar el descanso. En el caso de que, por razones del servicio, no sea posible acceder al disfrute en las fechas solicitadas por la persona trabajadora, dicha circunstancia le será notificada al mismo antes de la publicación de los turnos y aquel podrá formular una nueva petición para el periodo siguiente al inicialmente solicitado, que deberá ser atendida.

En el régimen de trabajo a turnos, cuando la organización del trabajo lo exija, se podrán computar por periodos de hasta dos semanas, los descansos semanales. Cuando la jornada a turnos comprenda el sábado y el domingo éstos se asignarán con carácter rotatorio y equitativo.

En ningún caso los días de trabajo consecutivos podrán exceder de diez.

Las personas trabajadoras adscritos a este sistema de horario conocerán el día quince de cada mes la distribución del horario del mes siguiente.

En la planificación de los turnos se aplicará la distribución de los mismos de forma equitativa, evitando en lo posible la coincidencia de realizar en un periodo de trabajo el último turno y en el siguiente el primero.

Las personas trabajadoras, previa autorización expresa del jefe/a de Departamento, podrán intercambiarse los turnos asignados. La no-autorización del cambio por el jefe/a de Departamento deberá ser razonada.

– **Horario de oficinas.** Es el horario que se fija para el personal adscrito a la jornada partida. Este personal tendrá su horario de entrada flexible, de lunes a jueves, desde las 08:00 horas hasta las 10:00, con salida a las 14:00 y entrada desde las 14:30 hasta las 15:30, ambas a elección de la persona trabajadora, completando siempre las horas de trabajo efectivo diario que se establezcan cada año en el calendario laboral.

En dicho calendario se establecerá la banda horaria de salida.

Los viernes el inicio de la jornada será a las 08:00 y la salida a las 15:00, con la misma flexibilidad horaria de entrada y salida.

Desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, este personal realizará jornada intensiva, con entrada a las 08:00 y salida a las 15:00, con la flexibilidad horaria de entrada y salida.

Si en la elaboración del calendario anual para este personal, para cumplir la jornada anual fijada en el artículo 30, no es preciso añadir días libres al calendario de oficinas, se añadirán dos días libres más en el propio calendario. En caso de que el cuadro de jornada anual haga preciso añadir sólo un día libre, se añadirá otro más en el calendario. En caso de que el cuadro de jornada anual haga preciso añadir dos o más días libres, no se añadirá ninguno más al calendario.

Si el personal con horario de oficinas no pudiera, por cualquier causa, cumplir con su jornada laboral diaria, podrá, prestando siempre un mínimo diario de 4 horas de trabajo efectivo entre las 10 y las 14 horas, acumular las horas no realizadas en una bolsa de horas, para trabajarlas en otros días.

En todo caso, se deberá realizar un mínimo de un 70 % de la jornada semanal.

La bolsa de horas pendientes de trabajar debe estar a cero al finalizar cada trimestre.

Los trimestres para contabilizar serán los siguientes:

Del 1 de enero al 31 de marzo,
Del 1 de abril al 30 de junio,
Del 1 de julio al 30 de septiembre, y
Del 1 de octubre al 31 de diciembre.

Para el trabajo de las horas pendientes, en ningún caso se podrá superar la jornada diaria máxima legalmente establecida.

Artículo 33. *Días festivos.*

El personal a turnos disfrutará los días festivos mediante su compensación en descanso en las fechas que se programen, que nunca coincidirán con los días que se programen como descanso semanal.

En caso de no poder compensar dicho día en el plazo de tres meses, se abonará dicho día al precio establecido en el convenio sectorial de aplicación.

El personal disfrutará las fiestas locales propias de las ciudades donde estén ubicados sus centros de trabajo, salvo acuerdo en contrario, que se hará constar en el calendario laboral anual.

Artículo 34. *Vacaciones.*

1. Todos los empleados y empleadas tendrán derecho a unas vacaciones anuales de veintidós días laborables, con independencia del tipo de jornada.

2. Se podrán disfrutar en dos o en tantas fracciones como acuerde la persona trabajadora con su jefe o jefa de Departamento.

3. Los periodos de vacaciones se disfrutarán durante todo el año.

La asignación del periodo de disfrute de vacaciones se realizará de mutuo acuerdo teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Supeditación a las necesidades de trabajo de cada departamento.
- Voluntad manifestada por la persona trabajadora.

4. El personal que ingrese o cause baja en el año natural que corresponda tendrá el período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado o al período de contrato.

5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 35. *Horas extraordinarias.*

– Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen la jornada ordinaria máxima.

Las horas extraordinarias tendrán el tratamiento de obligatorias con carácter colectivo y de voluntarias individualmente ateniéndose a los siguientes criterios:

- Antes de que un trabajador o trabajadora sea obligado a realizar horas extraordinarias, el jefe o jefa de Departamento preguntará si existe alguna otra persona trabajadora que pueda realizar el servicio precisado y esté dispuesto a realizarlo voluntariamente.
- Podrá negarse un trabajador/a a realizar horas extraordinarias cuando requerido para realizarlas presente otro trabajador/a con las características descritas en el párrafo anterior, incluida la autorización del jefe o jefa de Departamento.
- No obstante, tendrán la consideración de obligatorias las que tengan por finalidad la conclusión de un trabajo que requiera necesariamente la continuidad del mismo trabajador que lo inició y cuando se trate de impuntualidad en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes u otras circunstancias siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal.

Las horas extras realizadas se abonarán económicamente o se compensarán con tiempo de descanso, a decisión del trabajador o trabajadora en cada caso.

Las horas extraordinarias compensadas mediante descanso, se compensarán con tiempo equivalente dentro de los dos meses naturales siguientes al de su realización.

En caso de compensación económica, se abonarán con un incremento del 30 % respecto de valor de la hora ordinaria de trabajo. El pago se realizará en la nómina del mes siguiente a su realización. A los efectos del cálculo del valor de la hora efectiva de trabajo, dicho cálculo se establecerá por el cociente resultante entre el salario bruto anual correspondiente a la categoría profesional, dividido por las horas de trabajo efectivo anuales.

También quedará constancia en la nómina o recibo de salario el número de horas extras realizadas que se retribuyan.

El Comité de Empresa recibirá, a mes vencido, información sobre el número de horas extraordinarias realizadas por cada persona trabajadora.

V. Retribuciones

Artículo 36. *Conceptos y cuantías.*

La estructura salarial y las cantidades a retribuir por los diversos conceptos salariales vendrán determinadas por lo dispuesto en los convenios sectoriales del Metal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38 como mejora sobre el mismo.

Artículo 37. *Pagas extraordinarias y paga de marzo.*

Se aplica lo dispuesto en los convenios sectoriales de aplicación.

Artículo 38. *Otros conceptos retributivos.*

a) Conceptos fijos:

1. Plus de cargo: Es aquella cantidad fija, de devengo mensual, que retribuye la especial dificultad del desempeño del cargo asignado. Cada cargo de los existentes en la Compañía en el presente, así como aquellos que pudiera establecer ésta en el futuro, conllevará el abono de este Plus en la cuantía determinada por la Compañía en el momento del nombramiento. En el caso de que una persona trabajadora desempeñe simultáneamente dos o más cargos, sólo devengará el plus de mayor cuantía de los aplicables. La designación y remoción de los cargos será de libre disposición de la Compañía, en base a la confianza exigible para el desempeño de los mismos. El abono de este plus será en 14 pagas y su importe se fijará en función del cargo asignado y por el tiempo que se desempeñe.

2. Plus de disponibilidad: Es aquella cantidad fija de devengo semanal que retribuye la especial puesta a disposición de la Compañía, para prestar servicios fuera del horario programado, de aquellos trabajadores o trabajadoras que, por sus funciones, hayan acordado dicha disponibilidad expresamente y por escrito con la Compañía.

El importe de este plus será de 41,61 euros semanales.

b) Conceptos variables:

3. Plus Días Especiales: Es aquella cantidad que remunera especialmente las horas de trabajo realizadas por el trabajador en Navidad y Año Nuevo. Se devengará tantas veces como horas de trabajo efectivo se realicen desde las 20 horas del 24 de diciembre hasta las 19:59 del 25 de diciembre y desde las 20:00 horas del 31 de diciembre hasta las 19:59 horas del 1 de enero.

El importe de este plus será de 8 euros por hora trabajada.

Artículo 39. *Conceptos indemnizatorios.*

1. Dieta: Es la cantidad que indemniza los gastos de manutención que se originan en los supuestos de desplazamientos fuera del lugar habitual de prestación de servicios del trabajador que se efectúen por necesidades de la empresa. Las dietas podrán ser nacionales o internacionales. Son nacionales las dietas devengadas íntegramente en territorio nacional. Son internacionales las devengadas en territorio extranjero. El mero hecho de sobrevolar territorio extranjero sin aterrizar o despegar en él, no convertirá la dieta en internacional.

Las dietas se devengarán según el siguiente sistema:

Si las horas de desplazamiento coinciden en todo o en parte con el periodo comprendido entre las 13:30 y las 15:30 h, o entre las 20:30 y las 22:30, se devengará media dieta.

Si la persona trabajadora se encuentra desplazada antes de las 08:15 y por ese motivo incurriera en gasto por desayuno, el mismo le será reembolsado, previa aportación del justificante. El importe reembolsable no podrá superar los ocho euros por desayuno.

En un periodo de 1 día natural no se podrá devengar más de una dieta y un reembolso por desayuno. Esto es, la cantidad total diaria a abonar por la aplicación de este artículo no podrá superar el importe de la dieta completa más ocho euros.

Se pacta expresamente que este sistema de dietas libera a la empresa de hacerse cargo de los gastos de manutención del trabajador durante el desplazamiento.

La dieta Nacional tiene un importe de 60 euros y la dieta Internacional tiene un importe de 90 euros.

VI. *Clasificación profesional*

Artículo 40. *Grupos profesionales.*

La empresa asignará a todas las personas trabajadoras en la división funcional y el grupo profesional que corresponda según el Convenio provincial del Sector de Industria del Metal respectivo, aplicando la estructura salarial y cuantía de dichos convenios.

Artículo 41. *Movilidad funcional.*

Se entiende por movilidad funcional la posibilidad de que una persona trabajadora sea destinada a realizar funciones distintas a las correspondientes a la categoría profesional para la que fue contratado. Dicha movilidad no tendrá otras limitaciones que las derivadas de la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral y, en cualquier caso, el trabajador/a no podrá sufrir merma en sus posibilidades

de formación y promoción. Se entiende comprendida dentro de esta movilidad funcional la realización de funciones de otros grupos profesionales distintos al de pertenencia, siempre que se realicen como complemento a las funciones prevalentes del grupo profesional al que esté adscrita la persona trabajadora.

La realización de funciones propias de grupo profesional superior al asignado, más allá de lo expuesto anteriormente, durante un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, siempre que no obedezca a la sustitución de otra persona trabajadora cuyo contrato se halle suspendido con derecho a reingreso, dará derecho a que se considere creada una vacante de dicho grupo, que será cubierta en los siguientes seis meses.

Los casos de aquellas personas trabajadoras que, por deficiencias físicas o psíquicas, no constitutivas de incapacidad permanente, no puedan prestar servicios en su puesto de trabajo habitual, serán estudiados en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación, quién, previo informe del Servicio de Salud Laboral, dispondrá de un plazo máximo de un año para determinar la existencia de vacante adecuada a las limitaciones de la persona trabajadora. Si, agotado el plazo del año, no se hubiera conseguido encontrar el puesto adecuado o determinado éste, la persona trabajadora afectada lo rechazara, la empresa procederá al despido de la persona trabajadora por las causas disciplinarias u objetivas que considere aplicables a cada situación concreta.

Se hará especial hincapié en el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto a la protección de las trabajadoras en situación de embarazo y lactancia, mediante la adaptación de los puestos de trabajo, en la medida de lo posible y previo informe del Servicio de Salud Laboral.

Artículo 42. *Vacantes y promoción profesional.*

Se considerará ascenso el cambio de un grupo profesional a otro superior y se producirá teniendo en cuenta la titulación, si fuera requerida por el nuevo grupo, la formación y el tiempo de prestación de servicios en el grupo anterior. En todo caso, los ascensos requerirán la previa autorización de la Compañía. Se favorecerá la promoción interna frente a la contratación de personal externo.

Con dicho fin, la Dirección informará públicamente a las personas trabajadoras sobre las condiciones de los procesos de selección iniciados, pudiendo aquellas personas trabajadoras que cumplan los requisitos exigidos participar en dichos procesos de selección.

La empresa informará al trabajador/a si ha entrado en el proceso de selección y en caso de no ser aceptado en el puesto, se le informará cuando se cubra la vacante, para que sea conocedor que dicho proceso ha finalizado.

Cuando se publique una vacante, se hará una descripción detallada de las funciones, la formación requerida y que sea ajustada al puesto de trabajo, el grupo profesional al que se opta, así como a su salario bruto anual de dicho grupo.

Los procesos de selección y las decisiones de ascensos deberán garantizar, en su fondo y en su forma, un absoluto respeto a la igualdad de oportunidades entre personas de distinto sexo.

Para ello, la promoción profesional en la empresa se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

VII. *Movilidad geográfica*

Se aplica lo dispuesto en los convenios sectoriales de aplicación.

VIII. Prestaciones sociales

Artículo 43. Prestaciones sociales.

1. Aparcamiento: La Empresa facilitará, a su cargo, tarjetas de aparcamiento a aquellas personas trabajadoras, cuyo centro de trabajo habitual se halle en un aeropuerto nacional.

2. Complemento al subsidio por Incapacidad Temporal:

a) Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Días 1.º al 120.º: El 100 % del salario.

Del 121.º en adelante: No se complementa, percibiéndose exclusivamente la prestación legal.

b) Enfermedad común y accidente no laboral.

Días 1.º a 7.º de baja: No se complementa.

Días 8.º a 90.º de baja: El 90 % del salario.

Del 91.º en adelante: No se complementa, percibiéndose exclusivamente las cantidades indicadas legalmente.

En todo caso, en los supuestos de hospitalización, y mientras dure la misma:

Días 1.º a 90.º: El 100 % del salario.

Del 91 en adelante: No se complementa, percibiéndose exclusivamente la prestación legal.

Los anteriores complementos dejarán de prestarse por la empresa en el caso de que las prestaciones de la seguridad social igualen o superen las cantidades económicas que dichos porcentajes supongan. En dicho momento, cesará la obligación de la empresa y el derecho del trabajador, a entregar y percibir respectivamente, el complemento convenido en el presente artículo. Así mismo, la persona trabajadora dejará de percibir dichos complementos en el momento, y si se produce, que pase a la situación de incapacidad en cualquiera de los grados de incapacidad previstos por ley».

Para tener derecho a tales complementos, la persona trabajadora deberá someterse a todos los exámenes que la empresa determine y por los facultativos que esta designe. En cualquier caso, el informe desfavorable de los médicos designados por la empresa será causa automática de la suspensión del pago de estos complementos, además de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder en los casos de mala fe. En la aplicación o no de los complementos del presente artículo en relación con este punto, será indispensable el dictamen confirmatorio del facultativo designado por la empresa. En cualquier caso, la empresa podrá sustituir en cualquier momento los anteriores complementos por un seguro a su cargo que garantice a los trabajadores las anteriores cantidades. Las personas trabajadoras aceptan expresamente la anterior posibilidad y cooperarán con la empresa en todo aquello que sea necesario para la suscripción y aplicación del anterior seguro.

3. Seguro de vida. Se aplica lo dispuesto en los convenios sectoriales de aplicación.

Artículo 44. Billetes gratuitos y con descuento.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes billetes en vuelos de Air Nostrum (YW) (vuelos IB 8000), con las siguientes condiciones:

– ID00R1: acceso a 14 billetes con plaza confirmada en la red Air Nostrum, que no tengan origen/destino Madrid, excepto La Rioja, Estrasburgo, Melilla, Badajoz, Castellón y La Seu D'Urgell.

– Zonales: acceso a un número ilimitado de billetes sujetos a espacio en la red Air Nostrum, que no tengan origen/destino Madrid, excepto La Rioja, Estrasburgo, Melilla, Badajoz, Castellón y La Seu D´Urgell.

La designación de beneficiarios/as seguirá las siguientes normas:

– Personal de la Compañía soltero/a:

a) Dos familiares de la persona trabajadora hasta el 4.º grado por afinidad o consanguinidad.

b) Tres personas de libre designación como beneficiarios de la tarjeta de la Compañía.

– Personal de la Compañía casado/a. Puede elegir una de las siguientes opciones:

Opción 1:

a) Cónyuge e hijos/as menores de veinticuatro años, aunque fueran de cónyuge anterior.

b) Dos familiares de la persona trabajadora hasta el 4.º grado por afinidad o consanguinidad.

Opción 2: Beneficiarios de personal soltero/a.

Para aquellas personas trabajadoras que pasen a percibir la pensión de jubilación establecida en el régimen de la Seguridad Social, previa solicitud y justificación ante la empresa, les será de aplicación la política de billetes antes referida, salvo que sólo podrán designar como beneficiarios/as al cónyuge e hijos menores de veinticuatro años.

IX. Formación

Artículo 45. Formación.

Las personas trabajadoras de ANEM tienen el derecho y el deber de adquirir la formación necesaria para el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo en un proceso continuo. La Empresa planificará y gestionará la formación profesional de todos sus trabajadores, facilitándoles el acceso a los cursos que se organicen por ésta.

El personal a turnos tendrá hasta un máximo de diez días al año para formación *online*.

Se dedicará especial atención a difundir el conocimiento de las innovaciones técnicas, el perfeccionamiento de las formas de trabajo y el reciclaje profesional.

La formación impartida por la Empresa tendrá como objetivos principales los siguientes:

I. Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles en cada puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades formativas de cada trabajador en el desempeño de sus tareas.

II. La especialización, en sus diferentes niveles, de trabajadores cuyas necesidades formativas requieran un particular perfeccionamiento para el desempeño de sus tareas.

III. La enseñanza de idiomas.

A igualdad de costes, se procurará que las sesiones formativas se impartan en los propios centros de trabajo, con objeto de facilitar el acceso y la asistencia del personal a los cursos, o a distancia.

A efectos del tratamiento horario del tiempo dedicado por cada trabajador o trabajadora a su formación, los cursos se distinguirán entre cursos obligatorios o

voluntarios y cursos propios y ajenos, entendiéndose como propios aquellos organizados o promovidos por la Empresa:

En los cursos de formación obligatorios, propios o ajenos, el tiempo y el coste económico serán a cargo de la empresa. Si los cursos se hacen excediendo la jornada normal de trabajo, se compensarán mediante descanso equivalente o como hora extraordinaria.

La asistencia a los cursos de formación propios de carácter voluntario se realizará, previa autorización de la Compañía, bien en tiempo de trabajo, con recuperación del 50 % de éste, bien fuera del horario de trabajo, con compensación del 50 % en descanso.

La asistencia a los cursos ajenos de carácter voluntario en horario de trabajo, precisará la autorización expresa y previa de la Empresa, así como la recuperación del tiempo de trabajo invertido.

No será de aplicación a los cursos voluntarios lo dispuesto en el artículo 18 sobre indemnización por pacto de permanencia.

Artículo 46. *Formación bis.*

La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. No podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

X. *Salud laboral*

Artículo 47. *Servicio de prevención.*

La Empresa organizará su actividad preventiva y de salud laboral mediante la constitución de un servicio de prevención propio, que podrá ser mancomunado o integrado en la estructura de la empresa, en los términos que establezca la legislación aplicable.

Artículo 48. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad, Salud y Prevención de riesgos laborales se constituirá, asumirá y ejercerá las competencias que les atribuye el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

XI. Representación de los trabajadores

Artículo 49. Participación de los trabajadores y trabajadoras.

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación mencionados a continuación:

- Comités de empresa.
- Delegados/as de Personal.
- Delegados/as sindicales.

La Compañía facilitará a la representación de las personas trabajadoras aquella información dispuesta en el artículo 64 del E.T. El Comité de Empresa emitirá, en su caso, el informe que corresponda.

Artículo 50. Competencias y funcionamiento.

Cada uno de los órganos de representación de las personas trabajadoras citados ejercerá las competencias que les sean atribuidas, en la forma que internamente cada uno determine. Todos ellos podrán ser puntualmente asistidos por asesores en las materias que son de su competencia, aunque su presencia e intervención en las reuniones con la empresa, así como su acceso a los centros de trabajo estará siempre sometida a la previa y expresa autorización de la Dirección de la Compañía. Los miembros de los órganos de representación gozarán de las garantías que les correspondan por aplicación del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 51. Horas retribuidas para el ejercicio de la representación.

La acumulación de horas en uno o varios miembros de una representación sólo será posible previa información a la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía. Para el personal a turnos, dicha información deberá remitirse antes de la publicación del turno del mes natural al que se refiera y sólo tendrá validez para dicho mes.

Artículo 52. Secciones sindicales.

La creación de Secciones Sindicales, así como sus competencias y garantías serán las establecidas por la legislación vigente en cada momento.

XII. Régimen disciplinario

Se aplica lo dispuesto en los convenios sectoriales de aplicación.

Disposición transitoria.

El aumento de jornada por aplicación del convenio del sector del metal en 2023, reordenará al alza la jornada diaria de trabajo, aplicándose desde el mes siguiente a la firma del convenio. Para ello, se tendrá en cuenta la parte proporcional de jornada anual que corresponda desde la entrada en vigor hasta el 31 de diciembre.

Disposición final única.

Plan de Igualdad: la empresa dispone de un Plan de Igualdad único para todos los colectivos de la empresa y que es de directa aplicación a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio.

ANEXO I

Tabla uniformidad

Uniformidad almacén mantenimiento

Descripción	Puntos
ANORAK CITY GORETEX.	286
FORRO POLAR NAVY WINDSTOPPER.	104
PARKA MODELO DALLAS 8657.	30
CHALECO ACOLCHADO MULTIBOLSILLOS.	15
CHUBASQUERO AZUL MOD.802.	32
BOTA SEGURIDAD PSH.	52
BOTA SEGURIDAD PANTER MODELO SILEX PLUS.	52
ZAPATO SEGURIDAD PSH ZP-861.	49
ZAPATILLA SEG. PAREDES MODELO JEREZ NEGRO.	95
ZAPATILLA SEG. COFRA MODELO MYKONOS.	60
PANTALON M/B. AZUL INVIERNO CON HUECO PARA RODILLERAS.	26
PANTALON M/B. AZUL VERANO.	14
POLO GRANITO MC AZUL.	13
POLO GRANITO ML AZUL.	17
FORRO POLAR BASICO AZUL MARINO.	11
CAMISETA INTERIOR TERMICA.	27
CALCETIN TERMICO.	6
CALCETIN 100 % HILO DE ESCOCIA REFORZADO.	6
PANTALON IMPERMEABLE SOFTSHELL REF. 01715.	74
GORRO DE LANA TERMICO.	6
CINTURON DE TRABAJO.	19
GUANTE TRABAJO PIEL FLOR.	6
LINTERNA FRONTAL (Sólo personal Control Material/Stocks) **.	72
BRAGA.	

Uniformidad revisiones

Descripción	Puntos
FORRO POLAR NAVY WINDSTOPPER.	104
BOTA SEGURIDAD PSH.	52
BOTA SEGURIDAD PANTER MODELO SILEX PLUS.	52
ZAPATO SEGURIDAD PSH ZP-861.	49
ZAPATILLA SEG. PAREDES MODELO JEREZ NEGRO.	95
ZAPATILLA SEG. COFRA MODELO MYKONOS.	60

Descripción	Puntos
PANTALON M/B. AZUL INVIERNO CON HUECO PARA RODILLERAS.	26
PANTALON M/B. AZUL VERANO.	14
POLO GRANITO MC AZUL.	13
POLO GRANITO ML AZUL.	17
FORRO POLAR BASICO AZUL MARINO.	11
CALCETIN TERMICO.	6
CALCETIN 100 % HILO DE ESCOCIA REFORZADO.	6
CAMISETA INTERIOR TERMICA.	27
GORRO DE LANA TERMICO.	6
CINTURON DE TRABAJO.	19
GUANTE TRABAJO PIEL FLOR.	6