

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, S. A. (código número 28103670012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 23 de marzo de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 4 de agosto de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**I CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA OPERADORA DE CORTO Y MEDIO RADIO
“IBERIA EXPRESS S.A.U.” PARA EL COLECTIVO DE OFICINAS (STAFF)**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. Partes signatarias.

El presente Convenio colectivo se suscribe entre Compañía Operadora de Corto y Medio Radio, Iberia Express S.A.U. (en adelante la Compañía, la Empresa o Iberia Express) y la Organización Sindical Comisiones Obreras (en adelante CC.OO.) con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Los compromisos adquiridos en el presente Convenio colectivo se aplicarán en los centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos en la Comunidad de Madrid.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas trabajadoras del colectivo de Oficinas (STAFF) de la Compañía, con excepción expresa del personal que ocupe un puesto de Gerente o Responsable, o la denominación orgánica que sustituya a ésta en un futuro, cuyas relaciones de trabajo se regirán por lo establecido en sus contratos individuales.

Podrán también excluirse a los titulares de un puesto de trabajo de especial confianza. La Empresa se reserva la definición del puesto o perfil profesional del candidato que ha de quedar excluido. Esta exclusión estará basada en el principio de voluntariedad de ambas partes, siendo, por tanto, voluntaria tanto la oferta por parte de la Empresa como la aceptación de la persona trabajadora.

Asimismo, quedan excluidos del ámbito personal los siguientes colectivos, con Convenio Colectivo propio:

- Tripulantes Técnicos Pilotos.
- Tripulantes de Cabina de Pasajeros.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo entra en vigor el día 1 de enero de 2022, excepto para los conceptos o materias para los que se señale, expresamente, otra fecha distinta, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Si, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, no fuese denunciado por cualquiera de las partes que lo suscriben, este Convenio será prorrogable tácitamente por períodos de doce meses a partir de la finalización de la vigencia de éste.

En caso de denuncia, y en tanto no se alcance acuerdo expreso sobre el siguiente convenio, se mantendrá la vigencia del contenido normativo del convenio anterior mientras no se acuerde uno nuevo, excepto para aquellos temas concretos en que de manera expresa se dispongan vigencias distintas.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad, y a efectos de su aplicación práctica, se comprometen a no ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretender la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Si la Autoridad Laboral o la Jurisdicción competente anulase o modificase sustancialmente alguna de sus cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse para considerar si resulta posible proceder a alguna adaptación para, respetando el mandato de la Resolución o Sentencia, mantener la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la anulación o modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho. A esos efectos, la Comisión Negociadora dispondrá 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 se produce un cambio de normativa laboral, que obligase a la modificación de las modalidades contractuales reflejadas en este convenio, la Comisión estará obligada a revisar y resolver en el plazo de 6 meses los puntos afectados.

Mientras duren las deliberaciones de la Comisión Negociadora el Convenio seguirá en vigor, excepto en lo afectado por la Resolución o Sentencia.

Si finalizado dicho plazo, no se hubiera alcanzado acuerdo, las partes podrán someter la cuestión a un arbitraje ante la Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio con objeto de velar por el cumplimiento de este y agilizar su aplicación y efectividad y, en caso de discrepancia, interpretarlo; sin perjuicio de las competencias de la Jurisdicción Laboral.

Esta Comisión estará compuesta por dos miembros, designando cada parte uno de ellos debiendo ser firmantes del Convenio o miembros de la Comisión Negociadora.

La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo de sesenta días desde la firma del presente convenio.

Esta Comisión tendrá competencia sobre todos los temas relacionados con la vigilancia, interpretación o aplicación del Convenio, para lo que dispondrá de la información necesaria para realizar un seguimiento efectivo del acuerdo. En concreto, sus funciones serán las siguientes:

- Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- Interpretación del Convenio, ante las consultas que le sean planteadas.
- Recibir información sobre cuestiones relevantes que afecten a la regulación contenida en el Convenio.
- Todas aquellas establecidas en el presente Convenio.
- Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se someterá la materia en cuestión a la Comisión, que deberá emitir informe sobre el asunto de que se trate, en un plazo máximo de dos meses. En caso de no alcanzarse acuerdo, o transcurrido el plazo de dos meses sin haberse pronunciado la Comisión, la parte que así lo considere podrá someter el mismo a la jurisdicción que corresponda.
- Todas aquellas reclamaciones en materia de Clasificación Profesional o Categorías Laborales, tanto individuales como colectivas, habrán de ser interpuestas con carácter necesario y previo ante esta Comisión, la cual conocerá e informará en un plazo máximo de 40 días a partir de la fecha de recepción de la reclamación. Este trámite será inexcusable y previo para cualquier reclamación que ante la Autoridad Administrativa o Jurisdiccional pueda plantearse.

La Comisión llevará a cabo reuniones ordinarias y extraordinarias. Las reuniones de carácter ordinario se celebrarán cada seis meses, estableciéndose en cada una de ellas la fecha de la reunión siguiente; ello, sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causa que lo justifique y convocadas por cualquiera de las partes, reuniones de carácter extraordinario.

La convocatoria de las reuniones extraordinarias deberá realizarse con una antelación de diez días naturales, conteniendo la convocatoria el orden del día donde se recogerán los puntos a tratar que hayan presentado cualquiera de las partes, incorporando, en su caso la documentación oportuna sobre los asuntos a tratar.

A las reuniones podrán asistir asesores por ambas partes, con voz, pero sin voto, lo que se deberá avisar con antelación a la otra parte.

Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y sus decisiones tendrán carácter vinculante.

La Comisión podrá acordar también la formación de grupos de trabajo para tareas específicas.

La Comisión deberá resolver en el plazo de dos meses los temas que le sean sometidos, salvo que el Convenio establezca otro plazo diferente, en función del asunto o aquellos en los que, por sus circunstancias, la Comisión estime su prórroga o adelanto. En caso de acordarse la prórroga, esta no podrá ser superior a quince días.

Los miembros de la Comisión observarán sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer a dicha Comisión, en todas aquellas materias de las que conozca por su permanencia en dicha Comisión y muy especialmente sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado; en todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a la representación de los empleados en la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS INFORMADORES

Artículo 7. Compensación y absorción

Las condiciones laborales y económicas del presente Convenio Colectivo sustituyen, mediante su compensación y absorción, las condiciones laborales y económicas establecidas en la Compañía, cualquiera que sea su origen, así como las que pudieran establecerse por disposiciones legales en el futuro.

Dicho principio no aplicará respecto del complemento “ad personam” definido en el artículo 57, salvo en los términos allí establecidos.

Artículo 8. Compromiso de colaboración

Siendo Iberia Express una Empresa de servicio público de transporte, está obligada a alcanzar una alta calidad de servicio y una óptima atención a sus clientes. En consecuencia, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio se obligan a colaborar en lograr los objetivos anteriores, adoptando la actitud adecuada a estos fines.

A estos efectos se elaborarán los manuales correspondientes en función de los puestos de trabajo en los que sea necesario.

Artículo 9. Prohibición de concurrencia desleal.

Las personas trabajadoras estarán obligadas a no concurrir con la actividad de la compañía, entendiéndose por tal tanto el transporte aéreo como la formación de personas trabajadoras de dicho sector, salvo autorización de la Compañía.

Artículo 10. No aplicación de condiciones de trabajo

A los efectos previstos en el artículo 85.3.c) del Estatuto de trabajadores y, en relación al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, y una vez se haya pronunciado la Comisión Paritaria dentro del debido plazo, las partes acuerdan someterse con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, a un procedimiento de mediación ante la Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, en los términos del III Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO III

INGRESO Y CONTRATACIÓN

Artículo 11. Período de prueba

Los ingresos que se efectúen en la Empresa y les resulte aplicable el presente Convenio Colectivo, permanecerán en período de prueba por el plazo de seis meses para los técnicos y especialistas y dos meses para las demás personas trabajadoras.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento de hijo y otras como adopción o acogimiento, que afecten a la capacidad productiva del empleado, a efectos del artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

Sin perjuicio de lo expuesto, no serán aplicables los períodos de prueba cuando la persona trabajadora contratada, haya mantenido con anterioridad alguna relación laboral de carácter temporal con la Compañía, en virtud de la cual hubiese ejecutado las mismas labores para las cuales es nuevamente contratado. No obstante, si quedase periodo de prueba se podrá utilizar el que faltare hasta su cumplimiento

Durante el período de prueba, ambas partes podrán libremente rescindir su relación laboral, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso, a excepción de que la resolución implique incumplimiento de pacto de permanencia por parte de la persona trabajadora, en cuyo caso ésta vendrá obligada a resarcir a la Compañía en los términos previstos en el artículo 13 (Pacto de Permanencia), siempre y cuando, en este último caso, la rescisión se lleve a efecto por parte y a iniciativa de la persona trabajadora.

Artículo 12. Preavisos.

Cuando el contrato de trabajo se extinga por baja voluntaria de la persona trabajadora, ésta vendrá obligada a preavisar por escrito a la Compañía con una antelación mínima de un mes, y de quince días para el grupo de Administrativos, salvo que el contrato tenga una duración pactada inferior.

En el supuesto de que la persona trabajadora no observara el plazo de preaviso antes expuesto, vendrá obligada a cumplir el pago de un día de salario por cada día de preaviso no observado, pago compensable en todo caso con las sumas que en el momento del cese acredite la persona trabajadora. A los únicos efectos del cálculo de la indemnización por falta de preaviso, se entenderá como salario/día el equivalente a la remuneración total percibida por todos los conceptos en los últimos seis meses dividida por 183.

Este preaviso se aplicará, asimismo, en los casos de solicitud de excedencia voluntaria.

Artículo 13. Pacto de permanencia

En aquellos casos en que la persona trabajadora vaya a recibir, con cargo a la Empresa, una formación específica que conlleve una especialización profesional que vaya más allá de la formación profesional necesaria para el desempeño del puesto de trabajo y aun cuando la misma se haya impartido con anterioridad a su contratación, será necesario la suscripción del correspondiente pacto de permanencia entre el trabajador afectado y la Compañía que se contendrá la siguiente regulación:

La persona trabajadora vendrá obligada a permanecer al servicio de la misma durante un período de tiempo, determinado por el coste de la formación, desde la terminación de la formación o desde el inicio del contrato, si este fuera posterior, conforme al siguiente escalado:

- Si el coste de la formación, siendo superior a 1.200,00 euros, no supera los 3.600,00 euros, el tiempo de permanencia será de seis meses.
- Si el coste de la formación es igual o mayor de 3.601,00 euros, pero no supera los 6.001,00 euros, el tiempo de permanencia será de un año.
- Si el coste de la formación es igual o mayor de 6.001,00 euros, el tiempo de permanencia será de dos años.

En el caso de que la persona trabajadora cause baja en la Compañía por dimisión voluntaria, excedencia voluntaria o despido disciplinario procedente, antes de transcurrir el plazo pactado de permanencia, vendrá obligada 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.

La Empresa comunicará a la persona trabajadora antes del inicio de la formación el coste del curso, así como las condiciones del pacto de permanencia a suscribir que incluirá el importe de la indemnización por incumplimiento de la obligación de permanencia.

La Comisión Paritaria será, asimismo, informada del importe de los cursos.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DE TRABAJO Y DESCANSO

TÍTULO I

JORNADA Y HORARIO

Artículo 14. Principios generales

Por razón del servicio en el sector aéreo que presta la Compañía, se hace necesario que la ordenación, la distribución y la aplicación de los horarios y jornadas deban supeditarse a las necesida-

des operativas derivadas de las peculiaridades de tal actividad, siempre que se respeten las disposiciones legales y convencionales y lo acordado en el presente convenio colectivo.

Esa actividad implica la necesidad del desarrollo de su actividad laboral entre todos los días de la semana, en muchos de sus servicios. Por ello, la turnicidad y eventual rotación son intrínsecos a la propia actividad de la Compañía, así como la adscripción a las diferentes modalidades de horario y jornada.

En razón a la misión diversa que han de llevar a cabo las distintas unidades funcionales de la Compañía, la ordenación y distribución de jornada y horarios, se efectuará por Departamentos. El cambio de puesto de trabajo supondrá la adscripción al sistema de horario y jornada que rija en el mismo.

Artículo 15. Jornada anual.

La jornada de trabajo en la Compañía, para el personal afectado por el presente Convenio, será la siguiente:

- a) 1.784 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2023.
- b) 1.776 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2024 y los siguientes de vigencia del Convenio.

La reducción gradual de la jornada a lo largo de los años de vigencia del Convenio se realizará mediante el disfrute de dos días adicionales de vacaciones en 2023 y un tercero en 2024, que se consolidarán en años sucesivos.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al fin de ésta la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Mediante negociación y acuerdo entre la Dirección y la Representación de las personas trabajadoras, existirá la posibilidad de redistribución de la jornada laboral.

La organización y programación de jornadas, turnos y horarios de trabajo se establecerá de acuerdo con las necesidades operativas, y siempre respetando las disposiciones legales.

Artículo 16. Jornada personas trabajadoras no sujetos a turnos -OFICINAS-

El personal de oficinas prestará servicios en régimen de jornada fraccionada y horario flexible.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual, con los días de libranza necesarios para alcanzar dicha jornada. Anualmente se fijará el calendario laboral para alcanzar la jornada anual prevista.

La jornada diaria será de 08:30 horas de lunes a jueves y de 7 horas los viernes.

Este personal tendrá su horario de entrada, de lunes a jueves, desde las 08:00 horas hasta las 09:30, con pausa para la comida a las 14:00 y duración mínima de 30 minutos, a elección de la persona trabajadora, en virtud de las cuales el horario de salida por la tarde será a partir de las 17:00, una vez completadas las 08:30 horas de trabajo efectivo. Los viernes el inicio de la jornada será entre las 08:00 y las 08:30 y la salida a partir de las 15:00, una vez completadas 7 horas de trabajo efectivo.

Desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, este personal realizará jornada intensiva, con entrada de 08:00 a 08:30 y salida una vez completadas 7 horas de trabajo efectivo.

Con el fin de garantizar el funcionamiento normal de la Compañía y el apoyo a la operativa y las tripulaciones todos los departamentos deberán estar atendidos adecuadamente entre las 09:00 y a las 18:00 horas en invierno y entre las 08:30 y 15:00 en verano.

Artículo 17. Trabajo a turnos -DEPARTAMENTOS H24-

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las áreas o departamentos con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de estos y que ninguna persona trabajadora estará en el turno de noche más de siete días seguidos, salvo adscripción voluntaria.

En todos los casos, el horario será el que establezca la Empresa según las necesidades del servicio.

Las personas trabajadoras adscritos a estos Departamentos disfrutarán de 15 minutos de pausa para el refrigerio, que se computará como jornada efectiva de trabajo. No obstante, el disfrute de este descanso se hará sin perjudicar el desarrollo de la operación. Se procurará que el disfrute se produzca de manera rotatoria.

La programación de los turnos, entendiéndose por tal la designación del turno que realizará cada persona trabajadora, se efectuará de acuerdo con las siguientes normas:

- Se realizará una programación anual orientativa, para facilitar la planificación de vacaciones de la persona trabajadora que estará disponible antes del día 1 de diciembre de cada año.
- Se realizará una programación semestral orientativa, por temporada, para facilitar la planificación de días de descanso de la persona trabajadora.
- La programación mensual definitiva de los turnos se publicará con una antelación mínima de quince días a su entrada en vigor.
- En la programación se establecerá la libranza de un domingo por cada tres trabajados.

Sobre la programación mensual definitiva de los turnos ya publicada, la Empresa podrá realizar cambios, sujetos al siguiente régimen:

- Máximo de cinco cambios de un día en cómputo de cuatro semanas de trabajo.
- Los cambios se realizarán de manera que afecten a las personas trabajadoras del mismo cuadrante rotativamente.
- Todos los cambios deberán ser preavisados fehacientemente a la persona trabajadora con 5 días de antelación. En caso de acontecer situaciones imprevistas que impidan cumplir con dicho preaviso la Empresa podrá realizar dichas variaciones, si el trabajador voluntariamente las acepta, percibiendo en este caso el plus de festividad. Asimismo, la Empresa informará previamente de tales necesidades a la Representación de los Trabajadores.

Asimismo, la persona trabajadora a turnos podrá ser convocado por la Empresa fuera de sus turnos a reuniones de coordinación, para proporcionarle formación y a cualquier otra actividad que esté relacionada con el desempeño de su trabajo. En estos supuestos se deberá preavisar a la persona trabajadora con 5 días de antelación. En cualquier caso, las horas empleadas en estas actividades serán descontadas del total anual.

Artículo 18. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen por encima de la duración de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias deberán ser compensadas mediante descanso. El momento de disfrute del descanso se determinará de mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, dentro de los tres meses siguientes.

A efectos de su cómputo para el límite máximo legal, no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 19. Trabajo nocturno

Es aquel cuya realización transcurre entre las 22:00 horas de la noche y las 6:00 horas de la mañana.

Cuando en un turno de trabajo se realicen 4 o más horas ordinarias en el mencionado horario, todas las horas trabajadas en ese turno serán retribuidas como horas nocturnas.

La retribución de la hora nocturna queda establecida en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 20. Trabajo en festivos

Cuando por razón de la actividad o servicio tenga que prestarse el trabajo en días festivos señalados como tales en el ámbito nacional, autonómico o local, se compensarán, con los complementos que se establecen en las tablas salariales adjuntas.

Asimismo, se compensará mediante descanso equivalente que se fijará conforme a las siguientes reglas:

- El personal a turnos de los Departamentos H24 disfrutarán del descanso compensatorio en el mismo mes, figurando programado en su cuadrante.
- El resto del personal de oficinas que no realiza turnos disfrutará del descanso compensatorio en los cuatro meses siguientes a su realización, programándose su disfrute de mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, respetando en todo caso las necesidades del servicio.

Artículo 21. Trabajo en domingos

Cuando por razón de la actividad o servicio tenga que prestarse el trabajo en domingos se compensarán mediante el abono del plus de domingo establecido en las tablas salariales.

Asimismo, en caso de que el descanso semanal coincidiera con el domingo trabajado, se fijará el descanso compensatorio conforme a las siguientes reglas:

- El personal a turnos de los Departamentos H24 disfrutarán del descanso compensatorio en el mismo mes, figurando programado en su cuadrante.

El resto del personal de oficinas que no realiza turnos disfrutará del descanso compensatorio en los cuatro meses siguientes a su realización, programándose su disfrute de mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, respetando en todo caso las necesidades del servicio.

Artículo 22. Teletrabajo

Podrán acceder al teletrabajo, todas las personas trabajadoras que, prestando sus servicios en una actividad susceptible de realizarse en esta modalidad, así lo soliciten.

No obstante, para poder acceder a esta modalidad será necesario:

- Contar con una experiencia mínima de 1 año en la Compañía con el fin de facilitar su integración en la cultura de Empresa y conocer al resto de personas de otras áreas. Para el personal que viene con experiencia de otras compañías la limitación será de 6 meses.
- Que la persona trabajadora acepte la política de trabajo en remoto elaborada por la Empresa y haber realizado el curso de formación en modelo trabajo remoto.

No será posible acceder al teletrabajo, en los Departamentos que desarrollan su trabajo en régimen de turnos y tampoco en aquellos en los que se requiere la realización de la prestación laboral de manera presencial.

Con carácter general, se podrá teletrabajar, como máximo, un día a la semana de acuerdo con el procedimiento que se publique.

Durante la jornada que se trabaje en remoto, se mantendrá el mismo horario que en la jornada presencial, siendo la persona trabajadora responsable de que el entorno y el equipamiento sea el adecuado para realizar el trabajo en remoto.

La jornada y el horario en régimen de teletrabajo, será el mismo establecido en el presente Convenio para el trabajo presencial y la persona trabajadora deberá registrar el inicio y la finalización de ésta, a través de un correo electrónico a su responsable, o a través de la aplicación que se designe al efecto.

La persona trabajadora en remoto deberá estar disponible durante su jornada laboral, mediante los medios puestos a su alcance (correo, TEAMS, teléfono, etc.) y realizando las tareas de igual manera que haría en modalidad presencial. No se podrán realizar actividades particulares en el horario correspondiente a la jornada laboral.

En el plazo de un mes desde la firma del Convenio, la Empresa informará sobre los puestos no susceptibles de teletrabajo. Este listado podrá revisarse semestralmente en función de las necesidades operativas de la Empresa.

La prestación laboral en régimen de teletrabajo no generará ningún tipo de compensación económica adicional a las previstas en el presente Convenio Colectivo para la categoría y funciones de la persona trabajadora.

El incumplimiento de la política de trabajo de la Compañía podrá acarrear la suspensión de esta modalidad de trabajo para la persona que la incumpla.

Artículo 23. Jornada adaptada

En virtud de las previsiones contenidas en el artículo 34.8 del ET, se acuerdan las siguientes posibilidades para la adaptación y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y que éste sea compatible con las necesidades organizativas o productivas de la Empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que cumplan doce años.

Para poder formular la solicitud será preciso acreditar la concurrencia de la situación familiar justificativa.

Las posibilidades de adaptación de la jornada serán las siguientes en el personal de oficinas no sujeto a turnos:

- Podrán retrasar su entrada hasta las 10:00 horas, modificando el de salida una vez realizada la jornada diaria.

TÍTULO II

LACTANCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA**Artículo 24. Lactancia**

En materia de permisos por cuidado del lactante, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, la reducción de jornada de media hora diaria por lactancia por hijo menor de nueve meses establecida en el art. 37.4) del Estatuto de los Trabajadores podrá sustituirse, a elección de la persona trabajadora, por el disfrute de 14 días naturales retribuidos ininterrumpidos a continuación de la suspensión por nacimiento de hijo y las vacaciones de años anteriores en su caso.

Artículo 25. Reducción de jornada por motivos familiares

Las reducciones de jornada por estas causas se registrarán por lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

No obstante, en los Departamentos sujetos a turnos, se hará efectiva la reducción de jornada mediante el disfrute de días libres adicionales, agrupados en un solo bloque y en la proporción correspondiente a la reducción de actividad solicitada. En cualquier caso, en la concreción de la jornada deberá respetarse el régimen de turnos, así como la rotación de libranzas.

Durante el período en el que la persona trabajadora disfrute de una reducción de jornada conforme este artículo no podrá realizar trabajo alguno, por cuenta propia o ajena, sin la autorización de la Empresa.

TÍTULO III

PERMISOS Y EXCEDENCIAS**Artículo 26. Licencia retribuida**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración establecida en los conceptos salariales fijos, por los motivos y por el tiempo que se establezca en la legislación vigente, con las siguientes especialidades:

- a) Quince días naturales por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Pareja de Hecho.
- b) Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con alguno de estos motivos se precise hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual.

El disfrute de los permisos anteriores deberá producirse con inmediatez al hecho causante, salvo en el permiso por internamiento clínico en que podrá disfrutarse mientras se mantenga el ingreso hospitalario.

No obstante lo anterior, en caso de que el primer día de disfrute del permiso coincida con un día libre (festivo o descanso semanal) el disfrute se producirá a partir del primer día hábil siguiente al hecho causante.

Lo anterior no aplicará en caso de suspensiones del contrato o vacaciones, no pudiendo diferirse el inicio del permiso a la finalización de estas situaciones.

- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando una norma legal indique un período para tal cumplimiento, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes, solamente en el caso de que dichos exámenes tengan por objeto la obtención de titulación académica profesional, o aeronáutica, reconocida por el Ministerio de Educación o por la Autoridad Aeronáutica, y en estos casos, la persona trabajadora deberá avisar a la Empresa con un mes de antelación.
- h) Un día natural por razón de boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, hermanos) ampliable a dos si fuera en distinto lugar del que reside habitualmente la persona trabajadora.
- i) Ocho horas al año para asistencia a consultas médicas.

En todos los casos de concesión de licencia retribuida, la persona trabajadora lo deberá comunicar por escrito con la máxima antelación a la Compañía, reservándose ésta el derecho de exigir los justificantes que acreditan las circunstancias alegadas para la obtención de tales licencias.

Artículo 27. Excedencia voluntaria

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, sin perjuicio de las indemnizaciones y preavisos establecidos en este Convenio.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo no será computable a efectos de antigüedad.

Durante dicho período la persona trabajadora no podrá realizar trabajos en el sector aeronáutico por cuenta propia o ajena, sin contar con la autorización expresa de la Compañía; en caso contrario perderá su derecho al reingreso, causando baja definitiva en la Compañía.

La persona trabajadora deberá solicitar el reingreso con una antelación mínima de un mes a la finalización de su excedencia.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso con el preaviso establecido causará baja definitiva en la Empresa sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 28. Excedencia forzosa

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, perdiendo todo derecho de incorporación de no hacerlo así y causando la baja definitiva.

Artículo 29. Excedencia para atender al cuidado de hijos

Tendrán derecho a excedencia indistintamente el padre o la madre para el cuidado de cada hijo, por un período no superior a tres años a contar desde la fecha del nacimiento.

Igual derecho se dispondrá en el supuesto de adopción, a contar desde el momento de esta.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

En el caso de que dos personas trabajadoras de la Compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, y solo por razones justificadas de funcionamiento de esta, la Compañía podría limitar su ejercicio simultáneo. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su misma categoría.

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

Durante el período en el que la persona trabajadora permanezca en excedencia conforme este artículo no podrá realizar trabajo alguno, por cuenta propia o ajena, sin la autorización de la empresa.

Artículo 30. Excedencia por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de una duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. A los efectos de este artículo se considerará familiar a la pareja de hecho, siempre que se acredite la inscripción en el Registro Oficial de parejas de hecho.

En el caso de que dos personas trabajadoras de la Compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, y solo por razones justificadas de funcionamiento de esta, la Compañía podría limitar su ejercicio simultáneo.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Durante el período en el que la persona trabajadora permanezca en excedencia conforme este artículo no podrá realizar trabajo alguno, por cuenta propia o ajena, sin la autorización de la Empresa.

TÍTULO IV VACACIONES

Artículo 31. Vacaciones

Todos los empleados tendrán derecho a unas vacaciones anuales de veintidós días laborables, más los días adicionales en los términos previstos en el artículo 15.

Se podrán disfrutar en dos o en tantas fracciones como acuerde la persona trabajadora con su responsable. Se garantizará que aquellas personas trabajadoras que así lo deseen puedan disfrutar un periodo ininterrumpido de 14 días naturales a lo largo del año.

La compañía fijará el calendario de vacaciones, debiendo conocer la persona trabajadora las fechas que le corresponden, por lo menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

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.

Los empleados que ingresen o causen baja en el año natural que corresponda tendrán el período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado o al período de contrato.

En los Departamentos H24, las personas trabajadoras deberán presentar su solicitud de vacaciones, antes del quince de octubre del año anterior, con el fin de permitir que puedan publicarse las programaciones anuales para el año siguiente, en diciembre del año anterior.

En dichos Departamentos, salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre cada responsable y las personas trabajadoras, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos.

Se publicará un listado del personal con el número de puntos acumulados.

A este fin, se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

PERIODO	1ª QUINCENA	2ª QUINCENA
Enero	6	0
Febrero	0	0
Marzo	0	0
Abril	4	4
Mayo	4	4
Junio	4	8
Julio	10	10
Agosto	12	12
Septiembre	10	6
Octubre	4	0
Noviembre	0	0
Diciembre	6	6

Independientemente de las puntuaciones antes citadas, el jueves, viernes, sábado y domingo de Semana Santa, se computarán a razón de un punto por día. Y Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año nuevo y Reyes, dos puntos por día. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en función del mes en que se disfruten.

La valoración de cada día en periodos vacacionales inferiores a la quincena se realizará aplicando la parte proporcional del coeficiente de la quincena correspondiente.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada persona trabajadora habrá hecho uso de un número de puntos determinados. Partiendo de esta base, el orden de preferencia para el año siguiente será inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato anterior o, de persistir la igualdad, el siguiente anterior, y así sucesivamente en años posteriores.

Los miembros que durante el año se incorporen al equipo se adaptarán a los huecos disponibles, para el año siguiente partirán con la misma puntuación que el que más tenga más un punto. Sólo se tendrán en cuenta los puntos del año anterior para la asignación de vacaciones.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 32. Criterios generales

La clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas a un grupo profesional.

Todos los empleados, con la limitación de los cometidos propios de su competencia en la especialidad o grupo profesional en que se encuentran encuadrados, deberán desempeñar cuantos trabajos y tareas les sean encomendados por sus superiores en todo momento conforme las normas legales de aplicación.

Asimismo, si la evolución de la actividad operativa exigiera crear nuevos grupos profesionales, se hará a través de la Comisión Negociadora del Convenio, donde se determinará el grupo profesional de encuadre y la definición de funciones y actividades.

Artículo 33. Grupos profesionales

Las personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente convenio se clasificarán en uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de Especialistas.
- Grupo de Técnicos.
- Grupo de Administrativos.

Artículo 34. Características de los Grupos Profesionales

A continuación, se refieren las características de cada uno de los grupos profesionales.

La descripción de funciones que, para cada grupo profesional, se contiene en el presente artículo tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo.

1. Grupo de Especialistas:

Son aquellas personas trabajadoras que tienen atribuidas funciones de gestión, de apoderamiento o de elevada cualificación y complejidad, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas. Deberán estar en posesión de un título universitario acorde a las funciones a desempeñar y experiencia profesional acreditada dentro o fuera de la Compañía.

Categorías laborales:

Dentro de este Grupo se define una única categoría: Especialista.

2. Grupo de Técnicos:

Se integra en este colectivo el personal que tiene atribuidos trabajos de actuación autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de estos, pudiendo ser ayudado por otro u otras personas trabajadoras.

Asimismo, este grupo profesional engloba las funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye los trabajos que consisten en la realización de actividades completas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de responsabilidad, así como aquellos que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Podrán estar en posesión de un título universitario acorde a las funciones a desempeñar o aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con una titulación universitaria.

Categorías laborales:

Dentro de este Grupo se define una única categoría: Técnico.

3. Grupo de Administrativos:

Conformado por aquellos personas trabajadoras que realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, siguiendo un método de trabajo preciso, con dependencia de otros, que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención y con una formación básica y la necesaria para la adaptación al trabajo encomendado; así como aquellos que ejecutan trabajos cualificados que requieren adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad pero bajo la supervisión de terceros.

Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexas, simultánea, antecedente o consecuente a las propias y específicas de su categoría que resulte complementaria a ellas.

Categorías laborales:

Dentro de este Grupo se define una única categoría: Administrativo.

Artículo 35. Puestos de trabajo

Por motivos de organización del trabajo, se establecen los siguientes puestos que, por la propia naturaleza de los mismos, serán de libre designación y remoción por la Dirección de la Compañía:

1. Supervisores

La Dirección designará de entre los Técnicos y Administrativos, en función de los criterios establecidos, y a las órdenes del superior jerárquico, aquellos que adicionalmente a las funciones de ejecución propias de su categoría, realizarán tareas de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de personas que se le asignen.

2. Jefes de turno

Es la persona que, ostentando la categoría de Técnico, es designado por la Empresa para que, a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, desempeñará las funciones propias de Jefatura en el turno específico, con la responsabilidad inherente al mando que ejerce sobre el personal asignado y sobre el trabajo que éste realiza.

Sin dejar de atender sus funciones de Jefatura, puede y debe realizar determinados trabajos directos, cuando sea requerido para ello.

Artículo 36. Promoción y progresión profesional

1. Se entiende por promoción el acceso a otro grupo profesional.

Dicha promoción tendrá lugar por libre designación de la Empresa a través de las pruebas y requisitos que establezca.

La Empresa potenciará en la medida de lo posible la promoción interna de las personas trabajadoras. A esos efectos, 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.

2. Se entiende por progresión la mejora económica dentro de la misma categoría.

Para cada una de las tres categorías, se establecen tres niveles de progresión y los siguientes tiempos de permanencia:

NIVELES	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
TIEMPO PERMANENCIA	4 AÑOS	4 AÑOS	-----

El Nivel 1 será el nivel de entrada en la categoría y aplicable a todo el personal de nuevo ingreso. Será asimismo aplicable en los términos de la Disposición Transitoria Primera.

El cambio a los Niveles 2 y 3 requerirá la permanencia mínima de la persona trabajadora en el nivel precedente durante el tiempo mínimo anteriormente establecido y cumplir, además, los siguientes requisitos:

- Evaluación de desempeño positiva en el momento en que corresponda el cambio de nivel.
- Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado.
- Ausencia de antecedentes disciplinarios firmes por falta muy grave.
- Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo de al menos un noventa y seis por ciento del período «años de permanencia». A estos efectos los permisos retribuidos y las ausencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la excedencia forzosa, la maternidad y la paternidad computarán como tiempo de servicio activo. No se computarán, sin embargo, el resto de las ausencias o situaciones de suspensión del contrato como las excedencias voluntarias.

Artículo 37. Reclamación previa

Todas aquellas reclamaciones en materia de Clasificación Profesional y/o Categorías Laborales, tanto individuales como colectivas, habrán de ser interpuestas con carácter necesario y previo ante la Comisión Paritaria, la cual conocerá e informará en un plazo máximo de cuarenta días a partir de la fecha de recepción de la reclamación. Este trámite será inexcusable y previo a cualquier demanda en la materia.

CAPÍTULO VI**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 38. Potestad disciplinaria**

De acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, corresponde a la Dirección de la Compañía la facultad de imponer sanciones en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y en el presente convenio.

De toda sanción se dará traslado por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, al interesado, quien deberá acusar recibo de la comunicación.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La reiteración de faltas podrá dar lugar a calificación de gravedad superior.

Artículo 39. Tipificación de faltas**1. Faltas leves**

Se consideran faltas leves:

1. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
2. Hasta dos faltas de puntualidad en un periodo de treinta días.
3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando no perjudique al ciclo productivo.
4. Descuidos en el empleo y la conservación de herramientas, materiales, documentos de servicio, dependencias e instalaciones.
5. Dirigir escritos laborales, operacionales o de crítica, a las personas trabajadoras u otros colectivos de la Compañía, sin la autorización debida, utilizando el tablón de anuncios, y/o cualquier otro medio facilitado por la Compañía.
6. La inobservancia de las instrucciones o prácticas comerciales que establezca la compañía.
7. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
8. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso de este durante el trabajo sin causa que lo justifique, o su uso indebido.
9. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio.
10. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.

2. Faltas graves

Se consideran faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros/as o subordinados/as.
2. Más de tres faltas de puntualidad en un periodo de treinta días.
3. La falta hasta dos días al trabajo en 30 días, sin causa que lo justifique.
4. La negligencia o descuido inexcusable en el trabajo.
5. La divulgación a personas ajenas a la empresa, de la marcha interior de la misma, siempre que pueda haber perjuicio para la compañía. Si la divulgación se realiza a través de redes sociales se calificará como muy grave.
6. El quebranto de los intereses o violación de secretos de la Compañía, sin ánimo de realizarlo, pero por negligencia inexcusable. Cuando se menoscaben directamente los intereses económicos o se afecte la imagen pública de la Compañía se reputará como muy grave.
7. La falta de aseo o limpieza en la persona o en el uniforme de la persona trabajadora que produzca quejas justificadas de los compañeros/as o superiores.
8. El realizar durante la jornada trabajos particulares.

9. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
10. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
11. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros/as.
12. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
13. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.
14. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
15. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

3 Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. El consumo, introducción o posesión en dependencias de la Compañía de drogas, estupefacientes, así como la permanencia en el mismo en estado de intoxicación, o conducta afectada por dichas sustancias, y/o la tenencia o transporte de estas durante la actividad laboral valiéndose de su condición de empleado de la Compañía.
2. La falta de tres o más días al trabajo en un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
3. Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Compañía una información falsa.
4. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.
5. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando la persona trabajadora de baja por enfermedad o accidente, siempre que los mismos resulten incompatibles con la dolencia que padece, así como toda manipulación hecha para prolongar la baja. También se incluirá dentro de este apartado la realización de dichos trabajos durante los periodos de disfrute de las reducciones de jornada sin autorización expresa de la Empresa.
6. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, a sus compañeros/as y subordinados/as, o a clientes u otras personas de su entorno profesional. Se considera especialmente grave la comisión de esta falta mediante la utilización de redes sociales.
7. El quebranto o violación de secretos o de información reservada cuando se produzcan perjuicios para la Empresa.
8. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.
9. Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otra Empresa cuya actividad entre en competencia con Iberia Express.
10. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor.
11. La trasgresión de la buena fe contractual.
12. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes reglamentariamente recibidas de sus superiores.
13. Cualquier infracción grave de la Legislación de Aduanas.
14. Los actos que constituyan falta o delito según las leyes, durante el desarrollo de la actividad laboral o utilizando la condición de empleado de la Empresa.
15. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
16. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente.
17. Originar riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio o en aeronaves o instalaciones de la Compañía, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa.
18. Abuso de autoridad por parte del superior.

19. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente contra el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa física, verbal o escrita, incluidas las de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
20. Cualquier otro incumplimiento de los especificados en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
21. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 40. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Inhabilitación para la promoción de nivel económico por un periodo máximo de doce meses.
- Despido.

Artículo 41. Prescripción de las faltas

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

Artículo 42. Cancelación de antecedentes disciplinarios

Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados, a efectos de reincidencia, de forma automática, por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Las faltas leves, 4 meses.
- b) Las faltas graves, 6 meses.
- c) Las faltas muy graves, 10 meses.

Transcurrido el plazo indicado, se procederá a retirar la anotación de la infracción del expediente de la persona trabajadora.

CAPÍTULO VII

RETRIBUCIONES

Artículo 43. Conceptos generales.

Los importes correspondientes a cada uno de los conceptos retributivos, que se relacionan en el siguiente artículo, serán los especificados en el Anexo I del presente Convenio, sin perjuicio de otras compensaciones establecidas en el mismo.

Todas las cantidades indicadas en el Anexo I y en otros preceptos del Convenio, se reflejarán como cantidades brutas, sujetas a las retenciones determinadas por la regulación legal o reglamentaria oficial vigente en el momento de su devengo.

Se devengarán 14 pagas anuales, doce mensuales y dos extraordinarias, estas últimas prorrateadas en los doce meses.

Las cantidades fijas se devengarán en el mes correspondiente y serán abonadas en la nómina de dicho mes. Las retribuciones variables se devengarán en el mes correspondiente y serán abonadas en la nómina del mes siguiente, excepto los Incentivos, Anual y Performance, que se abonan, en los términos y condiciones establecidos en el Anexo II.

Artículo 44. Estructura salarial

1. Conceptos retributivos.

- Retribución de cuantía fija:
 - Salario base.
 - Pagas Extraordinarias.
 - Plus Jefe de Turno OCC.
 - Complemento de disponibilidad.
 - Plus de Supervisión.
- Retribuciones de cuantía variable:
 - Plus nocturnidad.
 - Plus festividad.
 - Plus domingos.
 - Incentivo Puntualidad Mensual (IPM).
 - Incentivo anual Técnicos y Especialistas
 - Incentivo Performance

2. Conceptos compensatorios.

En caso de desplazamiento fuera del centro de trabajo, por necesidades de la Compañía, ésta se hará cargo de los gastos de traslado, estancia y manutención en que incurra la persona trabajadora, bien directamente o por reembolso a la persona trabajadora tras su justificación.

Artículo 45. Salario base

Es la cantidad fija, que retribuye la prestación de servicios de la persona trabajadora de acuerdo con su categoría profesional.

Artículo 46. Pagas Extraordinarias

La Empresa abonará dos pagas extraordinarias al año, por importe de un salario base cada una, cuyo importe se prorrateará en las doce nóminas mensuales.

Artículo 47. Plus Jefe de Turno OCC

Es la cantidad fija de devengo mensual que retribuye la especial responsabilidad, obligaciones y facultades que corresponden por el ejercicio del puesto de Jefe de Turno y será abonada a aquella persona trabajadora que ocupen el referido puesto de trabajo y solo durante el tiempo que ocupen dicho puesto.

Artículo 48. Plus Supervisión

Es la cantidad fija de devengo mensual que retribuye la especial responsabilidad, obligaciones y facultades que corresponden por el ejercicio de funciones de Supervisión y será abonada a aquellas personas trabajadoras que ocupen el referido puesto de trabajo y solo durante el tiempo que ocupen dicho puesto.

Artículo 49. Plus nocturnidad

Es aquella cantidad que retribuye especialmente las horas nocturnas realizadas en los turnos de los colectivos H24, conforme a los términos del artículo 19 de este Convenio.

Artículo 50. Plus festividad

Es aquella cantidad que remunera especialmente los turnos festivos realizadas por la persona trabajadora, así como los trabajados por cambio de su día de libranza planificado.

Artículo 51. Plus domingos

Es aquella cantidad que remunera especialmente el turno realizado por la persona trabajadora en domingo.

Artículo 52. Complemento de disponibilidad

Es la cantidad fija que retribuye la disponibilidad de los Técnicos que hacen guardias fuera del horario ordinario.

Artículo 53. Turnicidad e Incentivo Puntualidad Mensual (IPM)

Se trata de una retribución percibida por los colectivos a turnos, compuesta de dos conceptos, uno fijo y otro variable.

El concepto fijo, que retribuye la turnicidad, es un importe que se abona por cada turno realizado, cuyo importe se determina en función de la categoría o puesto desempeñado.

El concepto variable viene determinado en función de la puntualidad obtenida en el mes de devengo y el importe varía en función del rango de puntualidad alcanzado, de entre los tres contemplados.

Los importes fijos y los variables correspondientes son los determinados en la Tabla G del Anexo I.

Artículo 54. Incentivo anual

Las personas trabajadoras con la categoría de Técnicos y Especialistas devengarán un incentivo anual, cuya cuantía vendrá determinada en función del cumplimiento de los objetivos fijados cada año, en los que se considerarán objetivos generales de Compañía e individuales de la persona trabajadora, en los términos y condiciones que se definen en el Anexo II.

Artículo 55. Incentivo Performance

Se devengará un incentivo anual basado en la puntualidad y el margen de EBIT conseguido por la Compañía durante el año, en los términos y condiciones que se definen en el Anexo II.

Artículo 56. Revisión salarial

Para el año 2022, con efectos de 1 de enero, los importes de los diferentes conceptos son los que figuran en las Tablas Salariales del Anexo I del presente Convenio.

a) INCREMENTO SALARIAL

Para cada uno de los años de vigencia pactada del Convenio, esto es, 2022, 2023, 2024 y 2025, con efectos de 1 de enero de cada uno de ellos, se acuerda una revisión salarial conforme al siguiente esquema:

i. INCREMENTO CONSOLIDADO

- El incremento salarial consolidado para el año 2022 será de un 7%, con efectividad de 1 de enero de 2022.
- El incremento salarial consolidado para el año 2023 será de un 5%, con efectividad de 1 de enero de 2023.
- Para los años 2024 y 2025, con efectos 1 de enero de cada año, se procederá, en su caso, a un incremento salarial consolidado de acuerdo con la siguiente escala referenciada al EBIT/INGRESO de Iberia Express en cada uno de los años.

MARGEN EBIT	CONSOLIDADO
<2%	0,50%
2% - <4%	1,00%
4% - <6%	1,25%
6% - <7%	1,50%
7% - <8%	1,50%
8% - <10%	1,75%
10% - <13%	2,00%
13% - <15 %	2,25%
15% - <17%	2,50%
≥ 17%	2,75%

(*) Margen calculado según PGC español

Las revisiones salariales que, en su caso, corresponda aplicar, se consolidarán en los siguientes conceptos de la tabla salarial:

- Para los años 2022 y 2023 los conceptos serán: sueldo base, pagas extraordinarias y Plus Jefe de Turno, incluyendo el complemento ad personam, de cada uno de los respectivos años.
- Para los años 2024 y 2025 se aplicará sobre todos los conceptos fijos de la Tabla Salarial y los siguientes conceptos variables: Plus de nocturnidad, festividad y domingos.

La actualización se llevará a cabo en el mes de junio de cada año, una vez cerradas oficialmente las cuentas de la Compañía del año anterior, regularizándose los atrasos correspondientes con fecha de efectos de 1 de enero del mismo año, actualizándose las Tablas con el incremento consolidado para el año siguiente.

ii. INCREMENTO NO CONSOLIDADO

- El incremento salarial no consolidado para el año 2022 será de un 2%, con efectividad de 1 de enero de 2022.
- El incremento salarial no consolidado para los años 2023 a 2025 se llevará a cabo según el ratio EBIT/Ingresos obtenido por Iberia Express el año anterior, en los porcentajes que resulten de la aplicación de la siguiente tabla.

MARGEN EBIT	NO CONSOLIDADO
<2%	0,50%
2% - <4%	1,00%
4% - <6%	1,25%
6% - <7%	1,75%
7% - <8%	1,75%
8% - <10%	2,00%
10% - <13%	2,25%
13% - <15 %	2,50%
15% - <17%	2,75%
≥ 17%	3,00%

(*) Margen calculado según PGC español

No obstante, en el año 2023 se garantiza un incremento no consolidable mínimo de un 2%.

Las revisiones salariales que, en su caso, corresponda realizar, se calcularán respecto de los siguientes conceptos de la tabla salarial:

- Para los años 2022 y 2023 los conceptos serán: sueldo base, pagas extraordinarias y Plus Jefe de Turno, incluyendo el complemento ad personam, de cada uno de los respectivos años.
- Para los años 2024 y 2025 se calculará sobre todos los conceptos fijos de la Tabla Salarial y los siguientes conceptos variables: Plus de nocturnidad, festividad y domingos.

Y se abonarán en un pago único, no consolidable.

La actualización del incremento no consolidable se llevará a efecto una vez cerradas las cuentas de la Compañía del año anterior, en el mes de junio del año correspondiente.

b) PLAN COMPENSACIÓN IPC

Con el fin de garantizar la capacidad adquisitiva de las retribuciones pactadas en el convenio, si el IPC acumulado correspondiente a los años de vigencia pactada del convenio es superior al incremento salarial consolidado acumulado realizado en ese período, y la rentabilidad media de Iberia Express (EBIT/INGRESOS) de durante ese período es igual o superior al 7%, se realizará un incremento salarial consolidado adicional en el año 2026, sobre todos los conceptos fijos de la Tabla Salarial, conforme a la siguiente tabla:

%IPC ACUMULADO 2022-2025	% DE LA DIFERENCIA POR TRAMO DEL IPC ACUMULADO 2022-2025 MENOS EL INCREMENTO SALARIAL CONSOLIDADO ACUMULADO 2022-2025
HASTA EL 13,5	100
> 13,5 -16	50
>16-20	25
>20	0

Adicionalmente, en caso de que el IPC acumulado correspondiente a los años de vigencia inicial del Convenio sea superior al incremento salarial consolidado acumulado realizado en ese periodo y el EBIT/Ingresos de Iberia Express durante ese periodo sea igual o superior al 7%, en el año 2026 se realizará un pago único correspondiente a los años 2022 a 2025, que se calculará sobre los mismos conceptos que el incremento consolidado y aplicando la tabla anterior.

Estas previsiones serán aplicables, exclusivamente, para el ejercicio de 2026, en los términos indicados y, en ningún caso serán de aplicación durante el periodo de ultraactividad del convenio.

Artículo 57. Complemento ad personam

Aquellas personas trabajadoras que a la firma del presente Convenio tengan reconocido un Salario Base superior al reflejado en el Anexo I del Convenio para su Grupo Profesional, Categoría y Nivel, pasarán a percibir el Salario Base reflejado en las Tablas del Anexo I en función de su categoría y nivel y la diferencia hasta el salario percibido, se integrará en un complemento ad personam específico.

Dicho complemento no será compensable o absorbible por ningún otro, salvo por cambio de Categoría o de Nivel, que implique un Salario Base superior, el cual absorberá el complemento ad personam en la cuantía correspondiente.

Adicionalmente, será revalorizable en el mismo % que, en su caso, lo sea el Salario Base de su respectiva categoría.

Artículo 58. Retribución flexible.

Está implantado en la Compañía un sistema de retribución flexible para el personal, mediante el cual aquellas personas trabajadoras que lo deseen pueden, sustituir parte de su retribución bruta por la elección de diferentes retribuciones en especie de entre las que sean ofrecidas por la Empresa cada año, amparadas por la normativa fiscal. En todo caso, la sustitución de retribución dineraria por retribución en especie no podrá superar los límites legales.

CAPÍTULO VIII

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 59.- Complementos en situación de Incapacidad Temporal

Para aquellos procesos de Incapacidad Temporal (IT) derivados de accidente de trabajo, la persona trabajadora percibirá, a cargo exclusivo de la Empresa, un complemento a su prestación de Seguridad Social que le garantice la percepción del 100% de su salario fijo bruto, incluido el complemento de Jefe de Turno, en su caso, durante todo el tiempo que dure el proceso de IT.

En el resto de los procesos de IT, el complemento tendrá una duración máxima de doce meses.

Asimismo, en los supuestos de nacimiento de hijo, la persona trabajadora percibirá, a cargo exclusivo de la Empresa, un complemento a su prestación de Seguridad Social que le garantice la percepción del 100% de su salario fijo bruto, incluido el complemento de Jefe de Turno, en su caso.

A todos los efectos y para que las fechas de ausencia derivada de causa médica (IT) se entiendan suficientemente justificadas, deberán aportarse por la persona trabajadora los preceptivos partes de baja, confirmación y alta, expedidos por el correspondiente facultativo de la Seguridad Social, que justifiquen desde el primer día de ausencia por IT hasta el último. Los partes de baja, confirmación y alta deberán ser trasladados a la Empresa en los tres días siguientes a su expedición.

La misma justificación requerirá la situación derivada de nacimiento de hijo, con el certificado de nacimiento o de registro del bebé.

A los efectos del artículo 20.4 del ET y con el fin de comprobar el estado de salud en IT, las personas trabajadoras quedan obligados a comunicar a la Compañía el domicilio donde verificar el estado de enfermedad o accidente.

Artículo 60.- Política de billetes gratuitos y con descuento

1. Las personas trabajadoras y sus beneficiarios tendrán derecho a disfrutar de billetes vacacionales para vuelos de "Iberia Express" de acuerdo con la política general de la Compañía.

2. Los distintos tipos de billetes vacacionales existentes son:

- Billetes con plaza confirmada. Positive (IDR01)

El empleado solo abona las tasas y tiene plaza confirmada, salvo en casos de overbooking. Se reconoce una retribución en especie por el importe de los mismos y están sujetos a retención fiscal.

- Billetes sujetos a espacio. Standby (IDR02)

Son aquellos en los que el empleado abona solo las tasas, pero solo podrá volar en caso de que queden asientos libres en el avión. Estos billetes tienen la última prioridad. Se reconoce una retribución en especie por el importe de estos y están sujetos a retención fiscal.

3. Las personas trabajadoras podrán designar los siguientes beneficiarios: Cinco beneficiarios que libremente designen pueden volar con Iberia Express desde el primer día de su incorporación.

4. La concesión de billetes para uso vacacional de los empleados se realizará conforme a la siguiente tabla:

BILLETES SUJETOS A ESPACIO	Stand by (R02) ilimitados (clase turista/solo tasas) para el empleado y sus beneficiarios
BILLETES CON PLAZA CONFIRMADA	(R01) 12 segmentos/año (clase turista, sólo tasas) totales a repartir entre titular y beneficiarios

5. Adicionalmente, las personas trabajadoras que lleven más de un año en la Compañía podrán asignar a personas no beneficiarias (billetes de libre disposición) hasta 16 segmentos anuales en Standby (R2) en Iberia Express.

6. El procedimiento de solicitud de billetes será el especificado, en cada momento, por la Política de billetes de la Compañía.

Los billetes en Standby solo pueden disfrutarse mientras se es empleado de la Compañía. Las personas que dejen la Compañía perderán todos sus derechos. La compañía se reserva el derecho de limitar días y vuelos según disponibilidad, con el objetivo de equilibrar este beneficio con las oportunidades reales de venta de billetes. El pago de las tasas será siempre con cargo al empleado. El uso de billetes se considera una retribución en especie, y serán por cuenta del empleado las retenciones a cuenta de acuerdo con los criterios de valoración que en cada momento se determinen por la legislación vigente.

7. El uso incorrecto de los beneficios de vuelos, y/o el comportamiento inadecuado ante los agentes de los aeropuertos o tripulaciones, tanto del empleado como de sus beneficiarios, podrán dar lugar a la retirada del beneficio por un periodo de hasta 5 años con independencia de su sanción de régimen disciplinario.

Los beneficiarios de los billetes deberán ser declarados cada año, en la fecha de incorporación. Se podrá modificar la lista de beneficiarios dos veces al año, en los meses de enero y julio.

Las personas trabajadoras y sus beneficiarios, durante toda la operación de aceptación en tierra, como a bordo, deben tener un comportamiento adecuado y observar la máxima discreción y consideración con los pasajeros. Si por motivos operacionales y/o comerciales fuese necesario proceder al desembarco del pasajero y/o su equipaje, este deberá adherirse a la petición sin crear dificultades.

Todas las personas trabajadoras se harán responsables de comunicar las condiciones de las reservas y de sus peculiaridades a las personas que hagan uso de sus billetes y responderán personalmente ante la compañía de las incidencias provocadas tanto por él como por sus beneficiarios.

Artículo 61.-. Otros beneficios sociales

En el marco de la retribución flexible regulada en el artículo 59 del Convenio, la persona trabajadora que lo desee podrá destinar parte de su retribución bruta a diferentes productos tales como Seguros Médicos, cheques Guardería y Formación o aportaciones asimiladas a Planes de Pensiones o a la Mutualidad Loreto que la Empresa ofertará anualmente.

Las cuotas, importes o capitales de cada uno de estos productos, serán a cargo exclusivo de la persona trabajadora, así como la retención a cuenta en su caso.

El importe máximo por retribución flexible, sumando todos los productos elegidos, no podrá exceder el 30% del Salario Bruto Anual.

Anualmente, la Empresa informará a la plantilla de las condiciones de los diferentes productos para que cada empleado pueda elegir, entre la oferta disponible, su selección para ese año.

CAPÍTULO IX

*PARTICIPACIÓN SINDICAL***Artículo 62. Participación de las personas trabajadoras**

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación que procedan en función de la normativa de aplicación.

Artículo 63. Competencias y funcionamiento

Cada uno de los órganos de representación de las personas trabajadoras ejercerá las competencias que les sean atribuidas, en la forma que internamente cada uno determine y gozarán de los derechos y las garantías que les correspondan por aplicación del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 64. Secciones sindicales

La Empresa reconoce a la Sección Sindical de CCOO, en la persona firmante de la comisión negociadora del Convenio. Éste será el interlocutor válido del colectivo de staff para la administración y gestión del Convenio y de sus Comisiones de interpretación y seguimiento, mientras mantenga la representatividad que ostenta y por la que negocia este Convenio y salvo que dejara de ser miembro de la citada Sección. En este caso la Sección Sindical debería nombrar otra persona para estas tareas.

En cualquier caso, se aplicará a las relaciones laborales que regula el presente Convenio, la legislación vigente en materia de derechos de representación laboral, órganos de representación, libertad sindical y reunión y lo pactado en el Convenio.

Artículo 65. Sigilo profesional

Los representantes de las personas trabajadoras y delegados de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, y concretamente por el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la Empresa y que, en cada caso, así se justificará por ésta.

CAPÍTULO X

*PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL***Artículo 66. Principios y aspectos generales**

Iberia Express considera que la prevención de posibles daños para sus personas trabajadoras constituye un objetivo esencial y prioritario. Por ello, tomando como base la normativa que rige los principios de prevención de riesgos laborales, mantiene un compromiso con sus empleados estableciendo unos principios de mejora continua a través de su Política de Prevención y de un Sistema de Gestión de este que hace participe a sus empleados y a sus representantes.

Dicho compromiso se extiende a la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto de los procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la Empresa, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de la misma, dotando a los persona trabajadoras de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas de protección colectiva e individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

Artículo 67. Normativa

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de PRL, de 8 de noviembre, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

En las evaluaciones de riesgos y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o normas cuya promulgación sustituyese a ésta. Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 68. Planes de Prevención

Los Planes de Prevención se basarán en los siguientes objetivos:

- Establecer una política preventiva eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en la Empresa.
- Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la Empresa.
- Evitar los riesgos, minimizar y proceder a la evaluación de los que aún persistan.

La participación de los representantes de las personas trabajadoras se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los Planes de Prevención se llevarán a efectos según lo estipulado en el artículo 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 69. Servicio de Prevención.

La Empresa tiene organizada, actualmente, su actividad preventiva y de salud laboral mediante la constitución de un servicio de prevención propio, con actividades contratadas con servicios de prevención ajenos.

Artículo 70. Comité de Seguridad y Salud.

Existe en la Empresa un Comité de Seguridad y Salud Laboral constituido, de manera paritaria, entre la representación de la Empresa y los Delegados de Prevención designados por el Comité de Empresa, que representa a todas las personas trabajadoras de esta.

Dicho Comité está constituido y ejerce las competencias que les atribuye el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable y cuenta con un Reglamento de funcionamiento interno acordado en el seno de este.

El Comité de Seguridad y Salud se reúne trimestralmente y siempre que lo solicite, por mayoría, alguna de las representaciones en el mismo.

Artículo 71. Información y formación.

La Empresa informará sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos de trabajo, así como las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V de la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todo su personal, que estará determinada, inicialmente, por el resultado de la evaluación de riesgos de los respectivos puestos de trabajo.

Adicionalmente, se proporciona información específica y adaptada a los Delegados de Prevención que forman parte del comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO XI**FORMACIÓN****Artículo 72. Formación**

La Empresa planificará y gestionará la formación profesional de todas sus personas trabajadoras, facilitándoles el acceso a los cursos que se organicen por esta.

A tal efecto, elaborará planes de formación que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos.

Artículo 73. Participación

Existe en la Empresa una Comisión de Formación de composición paritaria entre la Empresa y los representantes de todas las personas trabajadoras de IBERIA EXPRESS, cuyos componentes son designados por el Comité de Empresa de la Compañía que representa a todas las personas trabajadoras de ésta.

Dicha Comisión de Formación participa en los Planes de Formación elaborados por la Empresa colaborando en la detección de necesidades, diseño, implementación y seguimiento de estos.

Artículo 74. Cursos de formación

La formación que imparta la Compañía, bien directamente o bien a través de otras organizaciones públicas o privadas, con carácter obligatorio será realizada dentro de la jornada laboral.

La persona trabajadora estará obligada a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la Empresa dentro de la jornada a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional. Las realizadas fuera de la jornada laboral no tendrán carácter obligatorio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª: APLICACIÓN NUEVOS NIVELES

Todas las personas trabajadoras de alta en la Compañía a la fecha de la firma del presente Convenio, quedarán encuadradas en el Nivel 1 de su respectiva categoría y el tiempo de permanencia en dicho Nivel 1, para su pase al Nivel 2, se computará a partir del 01.01.2020.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 2ª: PLUS DE DOMINGO

El Plus de Domingo, que figura en la Tabla F del Anexo I, será efectivo desde el 01.01.2022. Al ser un concepto de nueva creación, se abonará a partir de la firma del Convenio, incluyendo los atrasos de-
 vergados considerando la fecha de efectividad antes señalada.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES IBERIA EXPRESS AÑO 2022

TABLA A. SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAORDINARIAS

TABLA A. 1.			
CONCEPTO	ESPECIALISTAS		
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
SUELDO BASE MENSUAL	1.714,29 €	1.800,00 €	1.890,00 €
PRORRATA PAGAS EXTRAS	285,71 €	300,00 €	315,00 €
SUELDO BASE ANUAL (*)	24.000,00 €	25.200,00 €	26.460,00 €

TABLA A. 2.			
CONCEPTO	TÉCNICOS		
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
SUELDO BASE MENSUAL	1.500,00 €	1.575,00 €	1.653,75 €
PRORRATA PAGAS EXTRAS	250,00 €	262,50 €	275,63 €
SUELDO BASE ANUAL (*)	21.000,00 €	22.050,00 €	23.152,50 €

TABLA A. 3.			
CONCEPTO	ADMINISTRATIVOS		
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
SUELDO BASE MENSUAL	1.214,29 €	1.275,00 €	1.338,75 €
PRORRATA PAGAS EXTRAS	202,38 €	212,50 €	223,12 €
SUELDO BASE ANUAL (*)	17.000,00 €	17.850,00 €	18.742,50 €

(*) Incluye prorrata de pagas extras

TABLA B. PLUS JEFE DE TURNO OCCO

CONCEPTO	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
JEFE DE TURNO OCC	916,67€	11.000€

TABLA C. COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD

CATEGORÍA	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
TÉCNICOS	225 €	2.700 €

TABLA D. PLUS DE SUPERVISIÓN

CATEGORÍA	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
TÉCNICOS	166,67 €	2.000 €
ADMINISTRATIVOS	166,67 €	2.000 €

TABLA E. PLUSES DE NOCTURNIDAD Y FESTIVIDAD

CONCEPTO	IMPORTE
NOCTURNIDAD	3€/HORA
FESTIVIDAD	60€/DIA

TABLA F. PLUS DE DOMINGO

CONCEPTO	IMPORTE
DOMINGO	25€/DIA

TABLA G. TURNICIDAD E INCENTIVO PUNTUALIDAD MENSUAL (IPM)

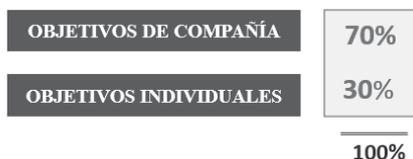
TÉCNICOS 24 H.	€/TURNO
Incentivo fijo	7
Incentivo fijo Jefe de Turno	9
Incentivo Puntualidad Mensual >=91%*	2
Incentivo Puntualidad Mensual >=92%*	4
Incentivo Puntualidad Mensual >=93%*	6

ADMINISTRATIVOS 24 H.	€/TURNO
Incentivo fijo	5
Incentivo Puntualidad Mensual >=91%*	2
Incentivo Puntualidad Mensual >=92%*	4
Incentivo Puntualidad Mensual >=93%*	6

ANEXO II

i. INCENTIVO ANUAL TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS

Las personas trabajadoras con la categoría de Técnico y Especialista devengarán un incentivo anual de cuantía variable, en función de la consecución de los objetivos definidos para la Compañía y los referidos a los individuales de la persona trabajadora, conforme al siguiente esquema.



Para percibirlo será preciso estar en situación de alta a 31 de diciembre del año correspondiente y haber prestado servicios en la Compañía durante, al menos, 6 meses en dicho año natural.

Los parámetros que considerar y los objetivos a alcanzar en cada uno de ellos, se establecerán en el primer trimestre del año.

La cuantía de dicho Incentivo podrá alcanzar hasta el 20% de la retribución anual bruta (RAB), entendida como la suma de los siguientes conceptos:

- Sueldo Base.
- Prorrata de pagas extras.
- Complemento H24.
- Plus ad personam.
- Plus Jefe de Turno.
- Plus Supervisión.

El pago se producirá, en su caso, en el primer trimestre del año siguiente, en función del grado de cumplimiento de los referidos objetivos, conforme al siguiente escalado:

GRADO CUMPLIMIENTO OBJETIVO	% SOBRE SALARIO BASE
MÍNIMO	0%
TARGET	10%
MÁXIMO	20%

No procederá el pago del Incentivo en caso de que el EBIT de la Compañía en el año sea igual o inferior a 0.

ii. INCENTIVO PERFORMANCE

Se devengará una paga anual no consolidable, de cuantía variable en función de la puntualidad y el margen de EBIT conseguido por la Compañía durante el año.

Para percibirlo será preciso estar en situación de alta a 31 de diciembre del año correspondiente y haber prestado servicios en la Compañía durante, al menos, 6 meses en dicho año natural.

El importe del incentivo será un porcentaje sobre la retribución anual bruta (RAB), entendida como la suma de los siguientes conceptos:

- Sueldo Base.
- Prorrata de pagas extras.
- Complemento H24.
- Plus ad personam.
- Plus Jefe de Turno.
- Plus Supervisión.

Los indicadores objetivo sobre los que se consigue el porcentaje a aplicar sobre la referida retribución son los siguientes:

- a) Puntualidad de la Compañía.
- b) Porcentaje de EBIT obtenido por la Compañía el año anterior del ejercicio en curso.

La tabla de porcentajes de base de referencia de cálculo que se obtienen en cada indicador, en función del rango obtenido en cada uno de los mismos, son los siguientes (dichos porcentajes no serán prorrateados):

PUNTUALIDAD	%RAB	EBIT (%)	%RAB
<85%	0%	<0%	0%
85-90%	0,50%	0-2,5%	0,50%
90-95%	1,00%	2,5-5%	1,00%
>95%	1,50%	5-7%	2,00%
		>7%	2,50%

(03/14.147/23)

