

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2024, 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 Latam Airlines Group, S. A., Sucursal en España (antes Lan Airlines, S. A., Sucursal en España) (código N° 28012610012003).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Latam Airlines Group, S. A., Sucursal en España (antes Lan Airlines, S. A., Sucursal en España), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 21 de junio de 2024, 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 22 de julio de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**IV CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE TIERRA LATAM AIRLINES GROUP, S. A.,
SUCURSAL EN ESPAÑA (ANTERIORMENTE DENOMINADA LAN AIRLINES, S. A.)**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. – AMBITO DE APLICACIÓN

El convenio será de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo de LATAM AIRLINES GROUP S.A., Sucursal en España (en adelante, “LATAM” o “la empresa”) en relación con el ámbito personal que se establece en el artículo 3, ubicados en la comunidad de Madrid, tanto los actuales como los que se creen en el futuro.

Este ámbito de aplicación será de aplicación con independencia de cuál fuera el nombre, razón social o marca comercial de la empresa denominada en la actualidad LATAM AIRLINES GROUP, S.A., Sucursal en España (anteriormente denominada “LAN AIRLINES, S.A., Sucursal en España).

ARTÍCULO 2.- AMBITO FUNCIONAL

El convenio será de aplicación a las actividades relacionadas con el sector de transporte aéreo pres-tadas por LATAM.

ARTÍCULO 3.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio será de aplicación exclusiva al personal de tierra que presta servicios para la empresa en virtud de contrato laboral en vigor. No será de aplicación a las relaciones laborales especiales suscritas al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto, por el que se regula la relación laboral del personal de alta dirección.

En ningún caso será de aplicación el presente Convenio a los trabajadores que presten sus servicios como personal de vuelo.

ARTÍCULO 4.- VIGENCIA

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2027. No obstante lo anterior, las disposiciones relativas a la jornada máxima anual (incluyendo las vacaciones anuales, descansos semanales y demás cuestiones que pudieran afectar a la jornada anual) y a los importes correspondientes al trabajo en festivos y horas extraordinarias) entrarán en vigor el 1 de enero de 2025. Hasta el 31 de diciembre de 2024, la jornada y el importe correspondiente al trabajo en festivos y horas extraordinarias será el que estaba previsto en el III Convenio Colectivo de LATAM AIRLINES GROUP, S.A.

Será prorrogable tácitamente por periodos de 12 meses si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes con un preaviso mínimo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación, no pudiendo ser válidamente denunciado el mismo, al menos, hasta el próximo 1 de julio de 2027.

En todo caso, y pese a que el Convenio Colectivo fuese denunciado por alguna de las partes, este mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se firmase un nuevo Convenio Colectivo de Empresa.

ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El convenio constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas a su íntegro y global cumplimiento.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimara que alguno de los pactos del convenio conculca la legalidad vigente, y así lo hiciera saber a las partes contratantes, o si la jurisdicción laboral dejara sin efecto alguno de los acuerdos convenidos (i) la comisión negociadora del mismo debería subsanar de común acuerdo y en el plazo de 30 días las supuestas anomalías, sin poder modificar los restantes pactos ni introducir otros nuevos, salvo que ello sea necesario a la vista de la modificación ordenada por la autoridad laboral y (ii) se mantendrá vigente el resto del articulado.

ARTÍCULO 6.- PROTOCOLOS INTERNOS Y POLÍTICAS DE EMPRESA

Las partes son conocedoras de la importancia que tienen las normas corporativas de conducta en la compañía, así como que determinadas normas de incentivos y retribución se realizan de forma general para toda la compañía desde la empresa matriz.

Por ello, ambas partes reconocen el carácter de normativa interna de todos aquellos protocolos y políticas empresariales tanto a nivel nacional como internacional existentes hasta la fecha de la firma de este convenio, comprendiendo tanto (i) aquellas decisiones internacionales en relación con los

planes de incentivos, beneficios (staff travel) y retribuciones que mejoren el Convenio Colectivo como (ii) los Códigos éticos y de conducta, respetándose en todo caso los mínimos previstos en el presente Convenio Colectivo.

La empresa se compromete a comunicar y a formar debidamente a cada uno de los trabajadores sobre el contenido de las políticas internas de la compañía -tanto nacionales como internacionales- existentes en cada momento.

CAPÍTULO II

DERECHOS DE PARTICIPACIÓN

ARTÍCULO 7.- DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN Y DE PARTICIPACIÓN.

Al margen de cumplirse lo establecido en la Ley sobre libertad sindical, se establecen a continuación las siguientes garantías de representación para los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de la empresa:

- a) Los miembros del comité de empresa podrán asistir y el acceder a los centros de trabajo de la empresa establecidos en el ámbito nacional, para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores y trabajadoras. La empresa podrá retribuir (siempre que medie acuerdo entre el comité y la empresa) derivados por transporte y dietas del ejercicio de los representantes de la empresa, excluyendo en todo caso el de los delegados sindicales.
- b) Los representantes legales de los trabajadores que participen en la comisión negociadora del convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en la empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación. Así mismo sucederá, cuando cualquiera de las partes convoque la comisión de negociadora del convenio colectivo para negociar cualquier modificación del mismo como también, se concederán los permisos retribuidos necesarios cuando se inste a la comisión paritaria de interpretación del convenio colectivo.
- c) Al menos trimestralmente, y siempre y cuando lo solicite una de las partes, se celebrará una reunión entre el comité de empresa y la representación de la Dirección. En caso de imposibilidad de una de las partes, ésta lo comunicará a la otra estableciéndose nueva fecha de mutuo acuerdo.
- d) En todo caso los representantes de los trabajadores y trabajadoras y delegados y delegadas de las secciones sindicales en su caso 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.
- e) Sobre la utilización del crédito sindical, la ausencia del puesto de trabajo como consecuencia del uso del crédito de horas para la actividad sindical, será comunicada al mando inmediatamente superior, así como al departamento de recursos humanos, con la antelación suficiente para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia. Los representantes de los trabajadores tendrán que preavisar, siempre que sea posible, con un mínimo 24 horas antes a la utilización del crédito horario, y en la medida de lo posible, dentro del horario de oficina (de lunes a jueves hasta las 19:00 -salvo durante el horario de verano, en cuyo caso será hasta las 18:00 horas- y los viernes hasta las 15:00 horas).
- f) Ambas partes acuerdan la posibilidad de los representantes de los trabajadores de acumular las horas sindicales de los distintos miembros del comité de empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, todo ello de conformidad con los siguientes requisitos:
 - a. La acumulación de horas únicamente podrá ejercitarse para la asistencia a cursos de formación.
 - b. Para proceder a la acumulación de horas será necesario solicitarlo a la Dirección de Recursos Humanos con la máxima antelación suficiente (nunca menos de 24 horas hábiles), debiendo justificar debidamente el contenido y la asistencia del curso de formación para el que se solicita la acumulación.
 - c. En todo caso, la acumulación de horas no podrá implicar el disfrute de más de 50 horas de crédito sindical mensual por cada miembro del comité contratado a jornada completa.
- g) En los casos en los que el trabajador esté a turnos, el representante puede imputar a su crédito horario, las horas que utilice en actividades representativas aunque no esté dentro de su jornada laboral del día en el que utiliza el crédito sindical.

ARTÍCULO 8.- GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA DE CENTRO DE TRABAJO.

La representación legal de los trabajadores ostentará las siguientes garantías:

1. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y el comité de empresa del centro de trabajo.
2. Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
3. No podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.
4. La Empresa facilitará al comité de empresa de cada centro de trabajo, los medios adecuados conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 9.- COMISIÓN PARITARIA.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Se constituirá la Comisión Paritaria en el plazo de los 2 meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el BOCM. El domicilio de la Comisión será el mismo que el domicilio social de la Empresa.

La Comisión Paritaria está integrada paritariamente por un máximo de tres miembros de la representación legal de los trabajadores firmantes del presente Convenio, que preferentemente hayan formado parte de la comisión negociadora del Convenio, respetándose la representatividad de los Sindicatos firmantes del presente Convenio y por un máximo de tres representantes del Grupo, quienes, de entre todos ellos, elegirán un secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia con un máximo de dos asesores por parte que intervendrán con voz y sin voto.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación los representantes de los trabajadores o el Grupo.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de quince días hábiles desde la fecha de reunión de la Comisión, y en el segundo, en el máximo de diez días hábiles desde la fecha de la reunión de la Comisión en la que se haya discutido el asunto planteado.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran, con un plazo de antelación mínimo de 5 días hábiles.

En el plazo de los tres meses posteriores a la publicación del presente convenio colectivo, la comisión negociadora del presente convenio colectivo se reunirá para constituir formalmente la Comisión Paritaria y aprobar un reglamento de funcionamiento de la misma.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio, siempre que dichas consultas, individuales o colectivas, hayan sido presentadas a la Comisión Paritaria a través de alguna de las partes
- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- Pronunciarse cumpliéndose los plazos previstos en el presente artículo, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, sobre la interposición de los conflictos de carácter individual y/o colectivo que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
- Ser informada de la evolución y las previsiones sobre empleo en las Compañía.
- Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquiera de las partes en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

- Las que le corresponda por imperativo legal.
- Ambas partes acuerdan que, respecto de las subidas de IPC previstas en el art. 19.bis.1, dada la estrecha vinculación de la empresa con su matriz, en aquellos casos en los que el resultado operacional (operational results – margen 3) de la compañía sea negativo a nivel mundial, se producirá la inaplicación de lo previsto en el precitado artículo 19 bis.1 del presente convenio colectivo para el año correspondiente (teniendo como referencia los resultados obtenidos en el año inmediatamente anterior sobre el que se aplica o no la revisión salarial) en lo que respecta a la revisión salarial anual conforme al IPC real, quedando por tanto congelados los salarios para ese año.

La Comisión Paritaria quedará legitimada para revisar las cuentas del grupo y verificar que el hecho causante de la inaplicación de la revisión salarial se da.

Con el objeto de dar virtualidad al presente apartado, los salarios no se revisarán hasta la fecha en la que se publique el resultado anual definitivo de la compañía, momento en el que se verificará el resultado operacional de la misma y se analizará por parte de la Comisión Paritaria la subida salarial o no prevista para ese año.

En todo caso, la revisión salarial anual de IPC -en caso de aplicarse- se realizará con carácter retroactivo desde enero del año en curso, no pudiendo llevarse a cabo más allá del día 30 de junio de cada ejercicio.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán a solicitud de cualquiera de las partes integrantes de la misma, la parte social o la parte empresarial de acuerdo con los procedimientos regulados en el reglamento de funcionamiento del Instituto laboral de Madrid o el órgano administrativo de solución de conflictos competente que corresponda.

CAPÍTULO III

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 10.- VACACIONES

Todo el personal afectado por este convenio, disfrutará de 28 días laborables de vacaciones anuales a disfrutar dentro del año natural, no pudiéndose transferir el derecho de disfrute de vacaciones anuales más allá del 31 de enero del año siguiente al de devengo de las vacaciones anuales salvo lo dispuesto para los casos de IT de conformidad con lo previsto en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. Se otorga el vigésimo octavo día por el motivo del día de Nuestra Señora del Loreto, Patrona de la Aviación.

Como regla general, se podrán transferir a enero del año siguiente un máximo de 5 días laborables, salvo acuerdo expreso entre el empleado y la jefatura del área.

Según el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo o periodos de disfrute de vacaciones, se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, no pudiendo en ningún caso dividirse en más de cuatro periodos.

Previa autorización de su Jefe o Superior Jerárquico, del total de días de vacaciones, el trabajador podrá reservarse hasta cinco días para atender necesidades por asuntos propios. Cada uno de estos días se podrán disfrutar juntos o por separado a lo largo del año natural.

Como regla general, podrán disfrutar de vacaciones un máximo del 10% de la plantilla por cargo.

El personal del Aeropuerto deberá solicitar las vacaciones durante el mes de octubre del año inmediatamente anterior al de su disfrute. La empresa responderá a cada trabajador antes del 31 de diciembre.

Para el personal del Aeropuerto sujeto a turnos, los días libres por rol y los días festivos no computarán como vacaciones. En éste sentido se consideran como laborables para el personal que presta servicios en el Aeropuerto, los sábados y domingos.

En el caso del personal del Aeropuerto sujeto a turnos, se aplicará un sistema de puntuación sobre un rol anual, más abajo explicado, que determinará el orden de lista para la elección de los períodos vacacionales a disfrutar por el trabajador (en modalidad de puntuación inversa, a menor puntuación mayor prioridad), sin perjuicio de modificación de dicho sistema previo acuerdo por parte de la Empresa y el Comité de Empresa.

Tras la elaboración del listado de orden de petición, cada trabajador dispondrá de un periodo de tiempo correspondiente para enviar su solicitud. En caso de ser recibida dentro del periodo

correspondiente a otro trabajador, la solicitud quedará sujeta a la disponibilidad existente y tras la elección del trabajador en plazo.

Los días libres por rol publicados en la rotación anual se consideran de carácter orientativo y podrán ser modificados en función de las necesidades operativas, salvo los días correspondientes a fin de semana y aquellos que formen parte de los periodos vacacionales (bien al inicio, medio o final de los mismos).

Como norma general no podrán disfrutarse durante dos años consecutivos de los mismos periodos de vacaciones si estos son en Julio y Agosto, período navideño o semana santa, salvo que estos periodos se encuentren disponibles y el resto de plantilla haya realizado ya su petición completa de vacaciones.

CUADRO DE PUNTUACIÓN PARA VACACIONES PERSONAL AEROPUERTO SUJETO A TURNOS

Mes/Años de antigüedad	0	1 a < 3	3 a < 5	5 a < 9	9 a < 12	12 a < 15	15 o más
Enero	8 // 0	7 // 0	6 // 0	5 // 0	4 // 0	3 // 0	2 // 0
Febrero	0	0	0	0	0	0	0
Marzo	2 // 9	1 // 8	1 // 7	1 // 6	1 // 5	1 // 4	1 // 3
Abril	6	5	4	3	2	1	1
Mayo	7	6	5	4	3	2	2
Junio	7 // 8	6 // 7	5 // 6	4 // 5	3 // 4	2 // 3	2 // 3
Julio	12	10	9	8	7	6	5
Agosto	12	10	9	8	7	6	5
Septiembre	10 // 8	9 // 7	8 // 6	7 // 5	6 // 4	5 // 3	4 // 2
Octubre	5	4	3	2	2	1	1
Noviembre	5	4	3	2	2	1	1
Diciembre	3 // 12	3 // 11	3 // 10	3 // 9	2 // 8	2 // 7	2 // 6

* En la fila 1 se indican los años de antigüedad, los cuales se fijarán a fecha de 31 de diciembre del año natural inmediatamente anterior al que se disfrutan las vacaciones. A modo de ejemplo, una persona que cumpla 3 años de antigüedad el día 1 de diciembre de 2023, podrá pedir vacaciones para el año 2024 situándose en la columna de "3 A 5", ya que ya habría cumplido 3 años de antigüedad a 31 de diciembre de 2023.

** En cada columna se indican 2 números separados por una doble barra. En estos casos, se refiere a la primera quincena el número de la izquierda y a la segunda quincena el número de la derecha. A modo de ejemplo, disfrutar vacaciones durante la primera quincena de enero computarán 8 puntos, y durante la segunda quincena computarán 0.

*** El cómputo de puntos implicará que, al final del año, se totalizarán los puntos dependiendo de las vacaciones que cada empleado haya disfrutado. Al año siguiente, las personas que menos puntos hayan tenido en el año anterior tendrán preferencia para elegir vacaciones.

**** La puntuación de los días que corresponden a Semana Santa, independientemente del mes en el que caiga, será la que aparece en el margen derecho de la cuadrícula correspondiente al mes de Marzo. Dicha cantidad de puntos es de aplicación únicamente a los 4 días siguientes: Jueves Santo, Viernes Santo, y los dos días posteriores. Por tanto, la puntuación del resto de días de la segunda quincena del mes de Marzo fuera de los 4 días antes indicados será la del margen izquierdo de la cuadrícula correspondiente a dicho mes.

***** El período navideño comprende entre el 23 de diciembre y el 6 de enero.

Durante los meses de julio y agosto a fin de que los puedan disfrutar el mayor número de personas, no se podrán solicitar periodos mayores de 10 días laborables.

En caso de baja médica el año anterior solo se computará sobre el periodo efectivamente disfrutado.

A este cuadro no podrán acogerse los trabajadores que tengan una antigüedad inferior a un año en la compañía. En estos casos, sus vacaciones serán otorgadas teniendo en cuenta su fecha de ingreso en la compañía.

ARTÍCULO 11.- PERMISOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. En todo caso los quince días naturales comenzarán a contar a partir del día laborable inmediatamente posterior al hecho causante.

Para el personal del Aeropuerto sujeto a turnos, se considerará "día laborable inmediatamente posterior" aquel en el que el personal tenga que prestar sus servicios de forma efectiva de conformidad con el rol mensual establecido para cada departamento.

El día de la boda, en caso de ser laborable, contará a todos los efectos como uno de los días del permiso que se prevé en el presente apartado. En estos casos, se empezará a contar el resto del permiso (14 días) a partir del día laborable inmediatamente posterior al hecho causante en los términos expresados en los párrafos anteriores.

- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la

pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En el supuesto de hospitalización, el trabajador comunicará a la empresa las fechas en que, de forma consecutiva o no pero siempre mientras dure el mencionado hecho causante, utilizará los días de licencia retribuida. En todo caso, al tiempo del disfrute de esta licencia se deberá justificar que la persona que dio lugar a la misma continúa hospitalizada.

Este tipo de licencia sólo podrá solicitarse en una única ocasión cuando traigan causa de un mismo sujeto y hecho causante. A estos efectos, se entenderá que existe mismo hecho causante cuando se trate del mismo sujeto y de la misma enfermedad, siempre que la recaída (hospitalización o intervención quirúrgica) se produzca dentro de los 6 meses siguientes al disfrute del primer permiso retribuido solicitado.

- c) En los casos de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles, ampliables a cinco en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma donde radique el puesto de trabajo y disten al menos 25 km entre el municipio de origen y el de destino.
- d) Un día natural por traslado del domicilio habitual, ampliable a dos cuando se produzca fuera de su provincia de residencia habitual y disten al menos 25 km entre el municipio de origen y el de destino.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, en los términos previstos en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 14 jornadas completas. El periodo de disfrute del periodo acumulado de lactancia será siempre a continuación del periodo de baja por maternidad/paternidad o reincorporación de excedencia.

El progenitor comunicará a la Empresa su intención a acogerse al permiso de lactancia acumulado con, al menos, quince días de antelación a la fecha de finalización del periodo de maternidad.

- g) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- h) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- i) Un día natural por el cumpleaños del empleado, que podrá disfrutar el mismo día del cumpleaños o cualquier otro día en la misma semana o la posterior a la fecha del cumpleaños y previo acuerdo con el superior jerárquico. Este día no computará como tiempo efectivo de trabajo a efectos de la jornada máxima anual.
- j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevistos relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos anteriores comenzará de modo inmediato al hecho causante, a excepción del párrafo b), en el que se aplicará lo allí expresamente previsto.

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos, los empleados deberán informar con la debida antelación posible a la Empresa, reservándose ésta el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Todos los permisos arriba mencionados serán aplicados tanto a las parejas de hecho como a los matrimonios legales, siempre que en el primer caso, se acredite mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

ARTÍCULO 12.- PERMISO NAVIDAD

Para el personal no sujeto a turnos, cuando los días 24 y 31 de diciembre sean laborables, se disfrutará de un permiso de salida desde las 14:00 horas, entendiéndose como jornada laboral desde las 9:00 horas a 14:00 horas.

El personal no sujeto a turnos podrá, previa solicitud al responsable correspondiente, disfrutar de los días 24 y 31 de diciembre en concepto de vacaciones, en cuyo caso, ambos días computarán como un único día de vacaciones.

En el caso de que estos días coincidan con fin de semana, el permiso de salida se aplicará al viernes inmediatamente anterior.

Para el personal sujeto a Turnos, los días 24 y 31 de diciembre se entenderán como festivo desde las 14:00 horas. Las horas de trabajo realizada en dichos días a partir de las 14:00 horas se abonarán a razón de 2,1875 veces el valor de la hora ordinaria.

ARTÍCULO 13.- FESTIVOS Y VÍSPERAS DE FESTIVOS

1. Se considerarán días festivos aquellos que figuran en el calendario laboral de la Comunidad Autónoma que corresponda.

Dada la jornada laboral ordinaria prevista para el personal del aeropuerto (de lunes a domingo con los descansos correspondientes) no se considerarán días festivos los domingos que no figuran en el calendario laboral como día festivo.

Las horas festivas, con carácter general, serán abonadas como horas festivas de acuerdo con el art. 28 de este convenio, a excepción de los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero, jueves y viernes santo, que se abonarán a razón de 2,1875 veces el valor de la hora ordinaria (se entiende por hora ordinaria, Salario Base mes + Complemento Personal + Mejora Voluntaria + Complemento Antigüedad * 12 pagas / 365 * 7 / 40). A efectos de los festivos abonables a 2,1875 veces el valor de la hora ordinaria, se entenderá como 25 de diciembre o 1 de enero, ese día o el día que se celebre ese festivo de conformidad con el calendario laboral de la comunidad de cada año (para aquellos en los que el festivo caiga en domingo y se traslade al día siguiente, o en cualquier otro supuesto en el que se traslade el festivo).

El trabajador cobrará la totalidad de su jornada como hora festiva si su entrada al turno coincide con un día festivo. A cambio, no cobrará ninguna parte de su jornada como hora festiva si su entrada al turno no coincide con un día festivo.

2. Los días 5 de enero y el miércoles de Semana Santa de cada año, el personal no sujeto a turnos podrá realizar una jornada de 7 horas continuadas, siempre y cuando se cumpla el resto de la jornada semanal en los términos indicados en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 14.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Los trabajadores podrán solicitar con una antelación de al menos un mes al de la fecha de disfrute, una licencia no retribuida por un plazo que no exceda de 6 meses para asuntos particulares debidamente justificados, período en el que el trabajador mantendrá los beneficios sociales establecidos en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo en lo relativo a salud y seguros de vida y accidentes.

Para que el trabajador pueda solicitar este tipo de licencia deberá tener una antigüedad mínima en la compañía de 1 año.

La empresa irá resolviendo las solicitudes de este tipo de licencia por riguroso orden de petición en el plazo máximo de una mensualidad desde la recepción de la solicitud. La empresa valorará en todo caso las razones por las que se solicita la licencia, así como las necesidades organizativas del centro de trabajo y del departamento donde preste sus servicios el trabajador.

Estas licencias podrán ser ampliadas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Durante el período de disfrute de la licencia no retribuida el trabajador no podrá prestar sus servicios en actividades relacionadas con el sector del transporte aéreo semejantes a las prestadas por LATAM en empresas del mismo sector que LATAM, considerándose el incumplimiento de lo previsto en el presente párrafo como falta muy grave. Esta situación no afectará al personal que ya prestara servicios con carácter regular en dichas actividades semejantes, siempre que la empresa autorice expresamente la licencia teniendo en cuenta las circunstancias del trabajador y no pudiendo solicitarse en todo caso la misma (dada la finalidad de la misma) para ampliar la jornada o mejorar las condiciones en la otra empresa para la que se presta servicios.

La empresa se compromete en todo caso a comunicar a la representación de los trabajadores en un plazo máximo de 24 horas, siempre que sea posible, tanto las solicitudes como las resoluciones de todas las licencias encuadradas en este artículo que se soliciten.

CAPÍTULO IV

EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

ARTÍCULO 15.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

El trabajador 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La solicitud efectuada por el trabajador deberá resolverse por la empresa en el plazo de 1 mes.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito -concretándose fecha de inicio y fin de la misma-.

Si el trabajador no solicitara su reingreso con un mínimo de antelación de un mes a la fecha de finalización del periodo de excedencia concedida, o, en su caso, de la prórroga, perderá su derecho a reingresar en la Compañía.

ARTÍCULO 16.- EXCEDENCIAS ESPECIALES

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a la excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, concediéndose por la 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.

En caso de excedencia por cuidado de menores o de un familiar según lo establecido en el presente artículo, el trabajador mantendrá durante el primer año el derecho a los beneficios sociales establecidos en el art. 36 en lo relativo a salud y seguros de vida y accidentes. No así, en el resto de casos de excedencias, en los cuales el trabajador perderá los beneficios sociales establecidos.

ARTÍCULO 17.- REDUCCIÓN DE JORNADA

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

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

Las reducciones de jornada solicitadas al amparo de las situaciones establecidas legalmente, sean por guarda legal o por cualquier otra circunstancia que esté prevista en el Estatuto de los Trabajadores, se llevarán a cabo compatibilizando en la medida de lo posible los derechos individuales con la organización y necesidades de la Compañía.

A estos efectos, el nuevo horario y la forma de implementación de la solicitud individual de reducción de jornada, deberá ajustarse en todo caso a los siguientes criterios, que se pactan para dotar convencionalmente de pautas ciertas que permitan la compatibilidad de ambos intereses en juego:

- a) Las solicitudes tendrán que cursarse por escrito a la Dirección de Recursos Humanos con un mínimo de 1 mes de antelación a la fecha de efectos de la reducción. Igualmente el mismo plazo y forma serán preceptivos para retornar a la situación de la jornada que el trabajador tenía con anterioridad a la solicitud de la reducción.
- b) La solicitud de reducción de jornada y concreción horaria corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria y diaria.
- c) Se intentará en todo caso llegar a un acuerdo con el trabajador para acceder a la solicitud en los términos cursados, siempre que sea compatible con las necesidades organizativas y productivas de la Compañía.
- d) En defecto de acuerdo, la Compañía propondrá al solicitante un nuevo horario o sistema de jornada que, respetando en la medida de lo posible sus necesidades familiares, permita una adecuada organización del trabajo.
- e) En todo caso, si se produce una denegación por la Empresa de lo solicitado, se hará de forma justificada, y por escrito dentro del plazo máximo de 15 días, a partir de la fecha de solicitud del trabajador, explicando las razones organizativas o de otro tipo que impiden acceder a la solicitud.

Cuando las situaciones de reducción de jornada en cada departamento superen el porcentaje del 25% con relación al total de plantilla empleada en dicho departamento, será competencia en todo caso de la Compañía la determinación del nuevo horario o sistema del solicitante.

Si dos o más trabajadores en la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

En todo caso, se respetarán las reducciones que estén concedidas a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO V
CLASIFICACIÓN Y ESTRUCTURA SALARIAL
ARTÍCULO 18.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y SALARIO BASE

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, quedan clasificados de la siguiente forma, con los siguientes Grupos Profesionales y puestos que llevarán aparejadas los salarios base mensuales mínimos que se indican a continuación:

GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BRUTO 2023 (12 PAGAS)
1	Ejecutivos	*
2	Jefe Departamento	4.538,10 €
3	Jefe de Área	3.728,55 €
4	Analista**	2.981,05 €
5	Supervisor	2.981,05 €
6	Lider Técnico Mantenimiento	2.510,26 €
	Técnico de mantenimiento A	
	Técnico de mantenimiento B	
	Técnico de mantenimiento C	
7	Técnico Analista	2.114,84 €
	Ejecutivo de Negocios	
	Despachador Técnico	
	Secretaría Gerencia	
	Técnico ayudante de mantenimiento	
8	Lead Agent Aeropuerto	2.026,73 €
	Técnico IT	
	Coordinador Técnico	
	Ejecutivo Atención Clientes Senior	
	Despachador Senior	
	Ejecutivo Atención Clientes VIP	
	Ejecutivo de Ventas Senior	
9	Ejecutivo Ventas	1.903,42 €
	Secretaría/o Administrativa/o	
	Despachador	
	Ejecutivo Atención a Clientes	
10	Despachador Junior	1.815,25 €
	Ejecutivo de Ventas Junior	
	Ejecutivo Atención Clientes Junior	
	Administrativo	
11	Auxiliar Administrativo	1.323 €
	Recepcionista	

*El personal ejecutivo percibirá el salario pactado entre las partes, no pudiendo ser inferior en ningún caso al previsto para el grupo 2.

**El cargo de Analista podrá aplicar a cualquiera de los departamentos o áreas de la Empresa.

A los efectos de la tabla anterior, las categorías incluidas en el grupo 11 sólo podrán utilizarse para los contratos celebrados a partir de la fecha de la firma del III Convenio Colectivo de LATAM AIRLINES GROUP, S.A., definiéndose dichas categorías como aquellas personas que bajo las instrucciones de un superior realiza trabajos de carácter auxiliar, entre los que están incluidos los de recepcionista, archivo y grabación de datos.

En ningún caso el Grupo 11 podrá ser utilizado para (i) el puesto de Secretario/a, que será siempre catalogado como Administrativo/a (Grupo 10) o Secretario/a Administrativo/a (Grupo 9) el cual está previsto para los puestos de secretaría de dirección ni (ii) para el personal que ya viniera prestando sus servicios en la empresa a la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

2. El personal ejecutivo será aquel que ocupa las posiciones de gerente, subgerente, director y cualquier otro cargo equivalente existente o que se pudiera crear en el futuro.

3. Todos los importes contemplados en el presente artículo son brutos, devengándose en 12 pagas anuales; en este sentido, el salario previsto en la tabla anterior (art. 18.1) incluye la parte correspondiente a la prorrata de pagas extraordinarias prevista en el art. 31 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta que se negoció en el III Convenio Colectivo el prorrateo de las pagas extras en 12 mensualidades (pasando de 15 a 12 pagas anuales, incluyendo la prorrata de las pagas extraordinarias correspondiente).

4. Todo el personal que a la fecha de la firma del presente convenio colectivo vinieran percibiendo su salario en 15 pagas pasarán, con efectos del 1 de enero de 2025, a percibir su salario en 12 pagas en los términos previstos en el presente artículo.

5. En cualquiera de los anteriores grupos salariales pueden existir trabajadores part-time, cuyo salario base mensual será proporcional al número de horas trabajadas respecto a un trabajador full-time.

ARTÍCULO 19.- REGULACIONES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL

En caso de nuevas contrataciones la Empresa se reserva la facultad de incluir en las mencionadas Categorías a los trabajadores de nueva contratación.

Para todo el personal en el Aeropuerto, la remuneración bruta comprende la jornada laboral de 40 horas semanales, incluyendo el complemento de nocturnidad, así como las compensaciones por turnicidad, rotación, tiempos de espera, asistencia a cursos de formación, eventos, etc.

ARTÍCULO 19. BIS- REVISIONES SALARIALES

1. IPC. Los salarios previstos en el art. 18 del presente Convenio se reajustarán anualmente durante la vigencia del Convenio Colectivo de acuerdo al incremento sufrido por el IPC real del año anterior (dato publicado en la web del INE comparado de diciembre a diciembre del año que corresponda); el IPC real se aplicará sobre los conceptos Salario Base, Complemento Personal y Mejora Voluntaria (siempre que no se aplique la inaplicación salarial prevista en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo).

2. MÉRITO. Adicionalmente a lo anterior, y de conformidad con las políticas de casa matriz que aplican a nivel internacional, la Empresa anualmente revisará la posibilidad de incrementar el salario de los empleados, aplicable a los conceptos de Salario Base, Complemento Personal y Mejora Voluntaria, que dependerá de los siguientes requisitos:

- Resultados compañía: iguales o superiores a los previstos en el acuerdo con los accionistas.
- Evaluaciones de desempeño con puntuación de al menos “cumple lo esperado”.
- Posición baja o intermedia del salario del trabajador dentro de la banda salarial establecida para el puesto.
- Se tendrán en cuenta posibles pactos salariales que mejoren lo previsto en el presente Convenio Colectivo, de tal forma que podrá no aplicarse el mérito en aquellos casos en los que los empleados ya perciban una retribución superior por medio de pactos individuales.
- Como regla general, la subida salarial por mérito no aplicará en aquellos casos en los que el empleado haya percibido una subida salarial (distinta de la del IPC) o un ascenso en los 12 meses inmediatamente anteriores.
- La subida salarial por mérito corresponderá a partir de que el empleado cumpla al menos un año de antigüedad.
- El mérito no será aplicable en supuestos de fuerza mayor o crisis económica de la compañía.

El porcentaje específico a subir será decidido por casa matriz, dependiendo de los resultados de la Empresa y la situación específica a nivel salarial en cada país, así como de conformidad con los criterios matemáticos establecidos desde casa matriz.

Las partes son conocedoras de que LATAM AIRLINES GROUP, S.A. es una empresa internacional y que depende de las políticas establecidas desde Chile (casa matriz), motivo por el cual comprenden que las subidas por mérito podrán verse modificadas en caso de que las políticas se modifiquen a nivel global.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 20.- ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura salarial está integrada por los siguientes conceptos:

Conceptos fijos:

- (a) Salario base (art. 18)
- (b) Complemento Personal (Art. 24)

(c) Antigüedad consolidada (Art. 25)

(d) Mejora Voluntaria (Art. 24)

Conceptos variables:

(a) Plus de ciclo (se entenderá que es un concepto "fijo" cuando se trate de un empleado full time en los términos previstos en el art. 21 del presente Convenio)

(b) Pluses de puesto de trabajo (art. 22)

(c) Horas extraordinarias y complementarias (art. 28)

Conceptos extrasalariales:

(a) Asignación Alimentación

(b) Gastos derivados de la actividad de la empresa

(c) Plus transporte (Art. 21)

ARTÍCULO 21.- PLUS DE CICLO Y PLUS TRANSPORTE

1. El personal que preste servicios a turno en el Aeropuerto con jornada igual o superior a 5 horas y media diarias, percibirá una asignación fija mensual de 508 € brutos, que incluye y sustituye los conceptos de Transporte Día, Transporte Noche, Asignación de Alimentación y Plus Hora de Verano del I Convenio Colectivo de personal de tierra de LAN CHILE SOCIEDAD ANÓNIMA, SUCURSAL EN ESPAÑA.

El plus de ciclo que se establece en el párrafo anterior incluye la posibilidad de que se realicen un máximo de cinco turnos partidos por rol mensual. A partir del sexto, el trabajador percibirá una asignación de 20€ brutos por turno partido realizado adicional.

A efectos de este plus de ciclo, se intentará mantener una equidad entre turnos de mañanas y tardes en el rol mensual.

El personal que preste servicios a turno en el Aeropuerto con jornada inferior a 5 horas y media diarias, percibirá las siguientes asignaciones por día efectivo de trabajo que incluyen y sustituyen los conceptos de Transporte Día, Transporte Noche y Asignación de Alimentación del anterior Convenio Colectivo:

1. Plus Ciclo Día: 17,30 €, para el personal de turno de mañana o siempre que la entrada del turno sea a partir de las 07:00 am
2. Plus Ciclo Noche: 26,30 €, para el personal de turno de noche o siempre que la salida o la entrada del turno esté comprendida entre las 00:00 a 06:59 horas.

2. El personal no sujeto a turnos (incluyendo al personal que presta sus servicios en IT y Servicing, excluyendo a ejecutivos, expatriados y aquel personal al que ya se les compense el transporte o parking de cualquier otra manera) tendrá derecho al percibo de un plus transporte equivalente a 300 € anuales prorrateados en 12 pagas, que será considerado como un complemento extrasalarial, ya que compensa el gasto de los empleados en el transporte desde su domicilio habitual hasta el centro de trabajo. Este complemento será incompatible con el percibo de la compensación por los gastos del trabajo a distancia (complemento teletrabajo), de tal forma que aquellos que perciban el complemento teletrabajo no tendrán derecho al abono del plus transporte previsto en el presente apartado.

ARTÍCULO 22.- PLUSES DE PUESTO DE TRABAJO

Los trabajadores que desempeñen funciones de Responsabilidad, Mantenimiento, Control, Equipajes y Ventas, percibirán un plus que se pactará como Anexo a su contrato de trabajo.

A este respecto se establecen los siguientes pluses lineales para el personal de mantenimiento contratado a tiempo completo (aplicándose de forma proporcional a la jornada a aquellos trabajadores contratados a tiempo parcial):

- Plus Líder Técnico: 950 €/mes
- Plus Técnico Mantenimiento A: 850 €/mes
- Plus Técnico Mantenimiento B: 550 €/mes
- Plus Técnico Mantenimiento C: 250 €/mes

La entrega de este plus por la empresa está vinculado al desempeño de las funciones citadas en el párrafo anterior, por lo que no tiene en ningún caso carácter consolidable.

ARTÍCULO 23.- PLUS POR MATRIMONIO Y NACIMIENTO

Los trabajadores percibirán en caso de matrimonio y por nacimiento de hijos los siguientes importes:

- Asignación de nupcialidad: 100,00 €
- Asignación de natalidad: 100,00 €

Será responsabilidad del trabajador presentar a Recursos Humanos los documentos requeridos para acreditar el derecho al beneficio.

ARTÍCULO 24.- COMPLEMENTO PERSONAL Y MEJORA VOLUNTARIA

1. El complemento personal lo percibirán todas aquellas personas que, tras la fusión entre las empresas LAN y TAM han visto modificada su estructura salarial y lo hayan venido percibiendo hasta la fecha de la firma del presente convenio. Este complemento será compensable y absorbible con futuras promociones profesionales y cambios de categorías en la medida en que supere los 500 €/mes, concretamente:

- Si el complemento supera los 500 €/mes podrá ser compensado y absorbido en su totalidad.
- Si el complemento es inferior a los 500 €/mes sólo podrá ser compensado y absorbido hasta la mitad de su valor; No obstante, esta limitación se establece sólo para el caso de una primera promoción profesional, siendo que, en caso de segundas o ulteriores promociones el complemento personal podrá ser absorbido hasta su totalidad.

2. La mejora voluntaria será percibida por aquellas personas que así lo acuerden expresamente con la empresa. La cuantía correspondiente a la mejora voluntaria podrá ser compensable y absorbible con futuras promociones profesionales y cambios de categoría.

Los complementos establecidos en el presente artículo son condiciones personales e individuales de cada uno de los trabajadores; por ello, los mismos podrán ser modificados por parte de la empresa siguiendo en todo caso los procedimientos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 25.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

El personal que hubiera ingresado en la compañía antes del 31 de diciembre de 2020, tendrá derecho al percibo del importe que en concepto de antigüedad viniera percibiendo a dicha fecha. A partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, dicha cuantía quedará congelada, no afectando las subidas de IPC al concepto de antigüedad.

A partir del 31 de diciembre de 2020, no se devenga antigüedad, de tal forma que aquellos que no percibieran un complemento de antigüedad en los términos previstos en el art. 25.BIS del III Convenio Colectivo de LATAM AIRLINES GROUP, S.A. a dicha fecha, no tendrán derecho a percibir importe alguno en concepto de antigüedad.

ARTÍCULO 26.- JORNADA Y HORARIOS

Se establece una jornada máxima anual de 1712 horas para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo.

Dependiendo de la prestación de servicios efectuada por cada trabajador, su horario será el descrito a continuación:

A) Los trabajadores que prestan servicios en régimen de trabajo normal no sujeto a turnos, de lunes a viernes lo harán de conformidad al siguiente horario:

A.1. Temporada de verano – Del 16 de junio al 15 de Septiembre:

La jornada será de 35 horas semanales

De lunes a jueves: entrada entre las 08:00 y las 10:00 y salida entre las 16:00 y las 18:00 con una hora para comer entre las 13:00 y las 15:00, que se tomará de conformidad con las necesidades del servicio. Esta hora de pausa no computará en ningún supuesto como hora de trabajo efectivo.

Viernes: entrada entre las 08:00 y las 10:00, tomándose 15 minutos de descanso imputables a la jornada.

Como regla general, la jornada mínima de lunes a jueves será de 7 horas trabajadas y los viernes de 6 horas trabajadas; esta última será posible siempre y cuando el trabajador haya acumulado 1 hora adicional de trabajo efectivo en el período comprendido entre el lunes y

el jueves de la semana en cuestión. En todo caso, la distribución de las 35 horas semanales deberá ser pactada con la jefatura de cada área.

A.2. Temporada de Invierno – Del 16 de septiembre al 15 de Junio:

La jornada será de 40 horas semanales

De Lunes a Jueves: entrada entre las 08:00 y las 10:00 y salida entre las 17:00 y las 19:00, con una hora de pausa para comer entre las 13:00 y las 15:00, que se tomará de conformidad con las necesidades del servicio. Esta hora de pausa no computará en ningún supuesto como hora de trabajo efectivo.

Viernes: entrada entre las 08:00 y las 10:00 y salida entre las 15:00 y las 17:00, tomándose 15 minutos de descanso imputables a la jornada.

Como regla general, la jornada mínima de lunes a jueves será de 8 horas trabajadas y los viernes de 7 horas trabajadas.; esta última será posible siempre y cuando el trabajador haya acumulado 1 hora adicional de trabajo efectivo en el período comprendido entre el lunes y el jueves de la semana en cuestión. En todo caso, la distribución de las 40 horas de trabajo semanales deberá ser pactada con la jefatura de cada área.

En cualquiera de los casos anteriores (verano / invierno), La jornada intensiva de los viernes se podrá también realizar los días 5 de enero y el miércoles de semana santa de cada año, así como la víspera de un máximo dos periodos festivos o vacacionales superior a 3 días naturales consecutivos, siempre y cuando se cumplan con los requisitos y obligaciones citados anteriormente para la jornada intensiva de los viernes (acumulación de 1 hora adicional durante el resto de la semana) y previa autorización del jefe directo.

En todo caso, la flexibilidad horaria prevista en este apartado A) queda sujeta al debido cumplimiento por parte del trabajador de las exigencias derivadas de su puesto de trabajo, de manera que dicha flexibilidad horaria no resultará aplicable en caso de reuniones de trabajo, conferencias programadas u otros motivos que hagan necesaria la presencia del trabajador en un determinado horario.

- B) Para los trabajadores que presten sus servicios en régimen de trabajo a turnos, en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa, su jornada y horario se someterán al régimen previsto por la empresa

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

- C) En aquellas áreas con trabajo a turnos pero que no prestan su servicio en el Aeropuerto, con horarios fijos de atención a clientes internos y externos (informática, servicing, oficina de ventas, capacity y otras análogas que pudieran crearse en un futuro) las Jefaturas analizarán la posibilidad de que mediante turnos pueda existir cierta flexibilidad laboral, pero asegurando que se cumple la cobertura horaria necesaria del departamento.

El personal que preste servicio a turnos en el Aeropuerto, conocerá el rol mensual (planilla de turnos con la que se fijan las jornadas del personal sujeto a turnos) 15 días antes del inicio del mismo.

Este rol será enviado antes de su publicación a los representantes de los trabajadores. El rol se programará con un máximo de ocho días seguidos de trabajo.

Todos los trabajadores que presten servicio a turno en el Aeropuerto, mediante jornadas de 8 horas de duración ininterrumpidas, tendrán derecho a una pausa de 40 minutos de comida o cena, de los cuales, 30 minutos serán imputables a su jornada, y los 10 restantes serán no imputables a la jornada (no computando por tanto a efectos de jornada máxima anual). Estas pausas se programarán entre la tercera y quinta hora de la entrada del turno, siempre que esto sea posible.

ARTÍCULO 26 BIS.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

Como medida para contribuir a la flexibilidad interna en la Empresa, y favorecer así su posición competitiva en el mercado y una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, se acuerda que como máximo el 10% de la jornada de trabajo podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año para prolongar jornadas de trabajo que serán objeto de compensación con descansos en el período de los doce meses desde que se produzcan.

Como norma general, la distribución irregular se programará coincidiendo con la publicación de los horarios, salvo en aquellos casos en que no sea posible por circunstancias organizativas o

productivas sobrevenidas en los que se preavisará con la máxima antelación posible, que nunca será inferior a los 5 días naturales anteriores a la fecha de aplicación de la distribución irregular.

Se respetará el descanso entre jornadas que disponga la legislación vigente.

En caso de que las horas realizadas de más en un mes no se hayan compensado con descanso en el plazo de 12 meses desde su realización, serán abonadas como horas extraordinarias en la nómina correspondiente al treceavo mes desde la fecha de realización de las mismas.

ARTÍCULO 27.- DESCANSOS

Se respetará un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

No obstante, en aquellos supuestos en los que el descanso entre jornadas se reduzca hasta las 10 horas, la empresa se compromete a compensar las diferencias hasta las 12 horas.

ARTÍCULO 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS, PERENTORIAS, FESTIVAS Y COMPLEMENTARIAS

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente Convenio, sin perjuicio de la facultad de distribución irregular de la jornada prevista en el artículo 26 BIS anterior para los días en que se programe actividad o para los días en que se prolongue la jornada en uso de dicha distribución irregular.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. Dado el carácter de servicio público de la Empresa, y entendiendo que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte del trabajador, la Dirección podrá solicitar del mismo la realización de tales horas de forma obligatoria cuando se prevea que con carácter excepcional pueda quedar desatendido cualquier servicio; concretamente, serán obligatorias las horas extraordinarias que se realicen por cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Caída de ordenadores.
- Atención a las incidencias producidas por retraso de vuelos no programados.
- Acumulaciones de tráfico, producto de retrasos que no puedan ser absorbidos por el personal de servicio.
- Avería de aviones.
- Cualesquiera otras de similar naturaleza

En ninguno de los casos especificados podrá solicitarse la obligatoriedad de realizar horas por necesidades perentorias si la incidencia puede ser absorbida por los trabajadores del turno siguiente.

3. Como regla general las horas extraordinarias que se realicen se compensarán económicamente de conformidad con las siguientes reglas, pudiéndose compensar por tiempo de descanso equivalente al número de horas efectivamente trabajadas únicamente cuando medie acuerdo entre las partes.

Las horas extraordinarias se retribuirán mediante la siguiente fórmula:

- Hora extraordinaria Full Time = [(Salario Base mes + Complemento Personal + Mejora Voluntaria + Complemento Antigüedad) * 12 pagas / 365 * 7 / 40 * 1,75]
- Hora extraordinaria nocturna = Hora extraordinaria * 1,25

4. Las horas festivas se abonarán al valor de la Hora Extraordinaria Full Time * 1,25 * 0,75 (o lo que es lo mismo, el valor de la hora ordinaria (entendida como (Salario Base mes + Complemento Personal + Mejora Voluntaria + Complemento Antigüedad) * 12 pagas / 365 * 7 / 40) * 1,64).

En caso de que en un día festivo se hagan horas extraordinarias (adicionales al turno ordinario), los empleados dejarán de percibir el plus festivo y percibirán el precio correspondiente a la hora extraordinaria Full Time o la Hora extraordinaria nocturna (si es a partir de las 22:00 horas) por cada hora trabajada, de conformidad con las fórmulas indicadas en el párrafo anterior.

5. Además de las horas realizadas por el trabajador en concepto de jornada anual ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias. El número de Horas Complementarias pactadas no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias anuales de trabajo efectivo objeto del contrato.

Dada la naturaleza de las horas complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, éstas se realizarán en función de las necesidades de la Empresa de acuerdo con la carga de trabajo, preavisándose al trabajador con la máxima antelación posible.

Asimismo, y sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, la Compañía podrá, en cualquier momento ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

ARTÍCULO 29.- ASIGNACIÓN ALIMENTACIÓN

Todo el personal de la oficina y el personal de Aeropuerto no sujeto a turnos percibirá una remuneración en Especie de 11 € en Vales Comida (a través de la tarjeta de alimentación) por cada día efectivo de trabajo.

El personal que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo estuviera percibiendo una remuneración dineraria en concepto de asignación alimentación (a través del pago en nómina de parte o la totalidad de la asignación), a partir del 1 de enero de 2025 pasarán a percibir un total de 11 € en Vales Comida (a través de la tarjeta de alimentación) por cada día efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 29 BIS.- FORMACIÓN

La realización de cursos de formación relacionados con las funciones que se desempeñen o conexas, será obligatoria. Se entiende como formación obligatoria toda aquella de la que dependa la correcta prestación de los servicios y/o sea relativa a conocimientos necesarios que permitan llevar a cabo la correcta prestación de servicios.

En el caso específico de personal con reducción de jornada por cuidado de menores, la Empresa avisará con la mayor antelación posible para que el/la trabajador/a pueda planificar la asistencia a la misma.

Si la realización de cursos de formación obligatorios se impartiesen fuera de la jornada laboral del empleado, el trabajador tendrá derecho a que se compensen las horas invertidas en el mismo, pudiendo utilizar la Empresa para la compensación de las mismas la distribución irregular de la jornada de trabajo, siempre que se cumpla con lo previsto en el art. 26 BIS del presente convenio colectivo.

En caso de no utilizarse la distribución irregular, la compensación de las horas adicionales a la jornada laboral invertidas en formación podrá realizarse con (i) el abono de las horas adicionales como si se tratara de jornada ordinaria o (ii) la compensación con descanso por tiempo igual al invertido. Entendiéndose que las horas adicionales a la jornada invertidas en formación se abonarán, el trabajador podrá solicitar que sean compensadas. En este caso la empresa decidirá, de acuerdo a su disponibilidad, si estas horas pueden ser compensadas.

CAPÍTULO VIII

SALUD LABORAL

ARTÍCULO 30.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En materia de seguridad y salud de los trabajadores se estará sujeto a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a cuantas disposiciones la complementen o desarrollen y a todas aquellas europeas que pudieran ser de directa aplicación en el Estado español.

Los Delegados de Prevención tendrán las competencias y facultades establecidas en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos en el trabajo y podrán ser designados por los representantes de los trabajadores según el número establecido en la escala que figura en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 31.- COMPLEMENTO IT

Los trabajadores, en caso de Incapacidad Temporal, tendrán derecho a percibir de la empresa, durante un año, una percepción económica mensual total igual al 100 por ciento de la que le correspondería como si el trabajador estuviera en activo, calculada en base a los anteriores conceptos devengados en el mes anterior a la baja: salario base, complemento antigüedad consolidada, complemento personal, mejora voluntaria, pluses de puesto de trabajo previstos en el art. 22 del presente convenio colectivo, plus de ciclo y asignación de alimentación (únicamente la que se abona mediante retribución dineraria). No se tendrán en cuenta para este cálculo otras retribuciones de carácter variable o cualquier plus o bono de carácter extraordinario.

Dentro de un periodo de tres años, cada empleado puede disfrutar de este beneficio durante un máximo total de 365 días, independientemente de los motivos de la baja y del número de bajas.

Este complemento será aplicado siempre y cuando se justifique debidamente la situación de enfermedad, para lo cual se deberán presentar los oportunos partes de baja y confirmación por escrito del facultativo que corresponda.

CAPÍTULO IX

EMBARAZO Y MATERNIDAD

ARTÍCULO 32.- EMBARAZO Y MATERNIDAD

En materia de embarazo y maternidad la empresa se regirá por la legislación en vigor.

ARTÍCULO 33. - LACTANCIA

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

Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas por un período de 14 días laborables. El periodo de disfrute del periodo acumulado de lactancia será siempre a continuación del periodo de baja por maternidad o reincorporación de la excedencia.

El trabajador comunicará a la Empresa su intención de acogerse al permiso de lactancia acumulado con 15 días de antelación a la fecha de finalización del periodo de maternidad o excedencia.

CAPÍTULO X

CONTRATACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 34.- CONTRATACIÓN

En materia de contratación (forma, duración del contrato y modalidades contractuales) se estará a la legislación en vigor.

ARTÍCULO 35.- PERIODO DE PRUEBA

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

1. Trabajadores clasificados en los Grupo 8, 9, 10 y 11: Dos meses
2. Trabajadores clasificados en los Grupos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7: Seis meses

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes.

ARTÍCULO 36.- BENEFICIOS SOCIALES

Mientras esté vigente la relación laboral, los trabajadores tendrán derecho al beneficio de un Seguro Médico Privado para el empleado (que no incluye a los familiares) en las condiciones previstas en las pólizas vigentes en cada momento, siempre que cumplan los requisitos establecidos para cada uno de los supuestos de cada beneficio, teniendo en cuenta las posibles modificaciones que haya en materia de acuerdos comerciales.

En caso de que el empleado quiera dar cobertura de seguro médico privado a sus familiares (cónyuge o pareja de hecho e hijos) a través de la póliza de la Empresa, tendrá derecho a ello previo descuento en nómina de la prima del seguro correspondiente a los familiares.

Por su parte, los empleados tendrán derecho a un Seguro de Vida personal (no aplicable a familiares) contratado a través de la Empresa que deberá ser solicitado expresamente por el Empleado y cuya prima será descontada de la nómina del trabajador.

Igualmente, se reconoce el derecho de los empleados que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa los mismos beneficios previstos en el "programa de beneficios Staff Travel" para la Luna de Miel, pudiendo en este caso viajar con una persona del grupo familiar.

Los trabajadores dispondrán de una sala para ser utilizada como comedor.

CAPÍTULO XI**MEJORAS SOCIALES Y PARA LA IGUALDAD****ARTÍCULO 37. PLAN DE IGUALDAD**

Las partes se comprometen a seguir aplicando las medidas acordadas en el Plan de Igualdad de la Empresa, así como a renegociar al término de su vigencia, las renovaciones del mismo.

CAPÍTULO XII**REGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR****ARTÍCULO 38.- FALTAS LEVES**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Faltar un día al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique. Se considerará falta grave, cuando dicha falta afecte al relevo de un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causare un perjuicio a la Empresa
2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes siempre que no se cause perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de grave o muy grave, según los casos.
3. El incumplimiento de la jornada semanal mínima prevista en el artículo 26 del presente Convenio en una ocasión en un periodo de un mes.
4. No notificar, al departamento de Recursos Humanos o a su superior jerárquico, con carácter previo, la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada y aviso, aunque sea por breve tiempo siempre que no afecte al servicio.
6. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio, así como no comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
7. Falta de aseo o limpieza en la persona o el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique o su uso indebido.
8. El incumplimiento de las obligaciones previstas por la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que no entrañe un peligro para sí o terceras personas.
9. En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o disciplina.

ARTÍCULO 39.- FALTAS GRAVES

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.
2. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días durante un periodo de un mes.
3. El incumplimiento de la jornada semanal mínima prevista en el artículo 26 del presente Convenio en dos ocasiones en un periodo de un mes.
4. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, si como consecuencia de ello se ocasionara un perjuicio para la empresa.
5. La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la Empresa, o produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
6. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
7. La realización de trabajos ajenos a la empresa durante la jornada de trabajo, ya sea por cuenta propia o de terceros.
8. Utilizar para uso propio, sin autorización de la empresa, de los útiles, herramientas, utensilios, maquinaria, etc. de la empresa.

9. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
10. La falta de atención y cortesía con el público en acto de servicio.
11. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él (esta sanción será extensiva al suplantado), así como cambiar de turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la empresa.
12. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave.
13. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implicase quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase un perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
14. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones se calificará como muy grave.
15. La embriaguez o toxicomanía ocasional.
16. El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, así como el incumplimiento de las obligaciones previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que tales incumplimientos originen riesgo para la seguridad, salud o integridad física del propio trabajador o de terceras personas.
17. Fumar en el centro de trabajo y en los demás lugares prohibidos por la empresa en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, y demás normativa de desarrollo.
18. La reiteración en la comisión de falta leve aunque sea de distinta naturaleza siempre que ello ocurra en el plazo de seis meses a contar desde su comisión.

ARTÍCULO 40.- FALTAS MUY GRAVES

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante un periodo de seis meses.
2. La falta de tres o más días al trabajo en un mismo mes sin causa que los justifique.
3. El incumplimiento de la jornada semanal mínima prevista en el artículo 26 del presente Convenio en tres ocasiones en un periodo de dos meses.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada en puestos de responsabilidad.
5. La embriaguez o toxicomanía habitual, entendiéndose por tal la acaecida tres o más veces en el puesto de trabajo en un periodo de dos meses.
6. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
7. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura o a sus familiares.
8. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
9. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes de los superiores siempre que implique quebranto manifiesto de disciplina o que de ella se derivase un perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo.
10. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.
11. El abuso de autoridad.
12. La imprudencia de actos de servicio que implique riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.
13. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.
14. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
15. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador de baja por enfermedad o accidente o realizar cualquier otra actividad incompatible con la referida situación de baja, así como llevar a cabo cualquier conducta conducente a prolongar la situación de baja.

16. El uso inadecuado de billetes por el titular o beneficiarios cediéndolos a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de billetes con descuento o sus tarjetas de embarque correspondientes a favor de otras personas.
17. El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, así como el incumplimiento de las obligaciones previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que tales incumplimientos originen riesgo grave para la seguridad, salud o integridad física del propio trabajador o de terceras personas o siempre que de los mismos se deriven daños graves para las personas o bienes de la empresa.
18. El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas.
19. El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
20. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, el acoso psicológico o mobbing a las personas que trabajan en la empresa.
21. La reiteración en la comisión de faltas graves siempre que se cometan dentro del periodo de un año aunque sean de distinta naturaleza.

ARTÍCULO 41.- SANCIONES MAXIMAS

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días o despido. En el caso de infracción del apartado 20 del artículo 40 será sancionado únicamente con el despido.

ARTÍCULO 42.- PRESCRIPCIÓN

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días
- Faltas graves: veinte días
- Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas comenzará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO I**TABLA DE PARENTESCOS**

	TÍTULAR/CÓNYUGE			
1 ^{er} Grado	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
2 ^o Grado	ABUELOS	CUÑADOS	HERMANOS	NIETOS

ANEXO II

**ACTA DE APROBACIÓN Y FIRMA DEL IV CONVENIO COLECTIVO
DE LATAM AIRLINES GROUP, S.A.**

REUNIDOS, En Madrid, a 21 de junio de 2024

Por la Empresa

- D. Felipe de Almeida Ferreira
- D^a. Elena López Aragón
- D. Tomás Aguilera Morales

Por los Trabajadores

- D. José Miguel Galbis Martínez
- D. Iván Valiente Cejas
- D. José Antonio Naranjo Cuevas (CCOO)

Ambas partes se reconocen recíprocamente plena capacidad y legitimación para llevar a cabo este acto como comisión negociadora del IV Convenio Colectivo del Personal de LATAM AIRLINES GROUP, S.A., Sucursal en España, constituida como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y carácter vinculante de sus decisiones, libremente comparecen en este acto y convienen en manifestar y acordar lo siguiente:

ANTECEDENTES

Primero.- Las partes se han reunido a lo largo de los últimos meses para analizar las necesidades laborales de la Empresa en aras a la consecución de un acuerdo sobre todos los aspectos que rodean las condiciones laborales de sus trabajadores y plasmar los mismos en un texto que renovara el Convenio Colectivo existente hasta la fecha (III Convenio Colectivo de LATAM AIRLINES GROUP, S.A., Sucursal en España) de conformidad con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Segundo.- En fecha 19 de octubre de 2023, los representantes de los trabajadores reconocieron la legitimación para negociar a la Comisión Negociadora.

Dicha Comisión, autorizada por la decisión mayoritaria soberana de los trabajadores de la Empresa y de sus representantes unitarios, firma el presente acuerdo en el día de hoy, 21 de junio de 2024, con el voto favorable de todos los representantes de los trabajadores de la Empresa, los cuales, representan a su vez a la totalidad de los trabajadores de la Empresa.

Así, tras las citadas reuniones mantenidas entre ambas partes, en el día de hoy se cierra el período de negociación iniciado en octubre de 2023 y se firma el presente acta de ACUERDO, a través del cual se cierra el texto del IV Convenio Colectivo de LATAM AIRLINES GROUP, S.A., Sucursal en España. Las partes firmantes del acuerdo son las indicadas en el encabezamiento de la presente acta, que se adjunta como contenido indivisible del Convenio Colectivo en su Anexo II.

Tercero.- Se delega expresamente la facultad y capacidad para presentar el presente Convenio en el registro de convenio y acuerdos colectivos (REGCON) en la persona de Tomás Aguilera Morales.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, las partes firman el presente documento en Madrid, a 21 de junio de 2024.

Felipe de Almeida Ferreira

Iván Valiente Cejas

Elena López Aragón

José Miguel Galbis Martínez

Tomás Aguilera Morales

José Antonio Naranjo Cuevas

(03/12.278/24)

