

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Latan Airlines Group, Sociedad Anónima”, Sucursal en España (personal de tierra) (código número 28012610012003).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Latan Airlines Group, Sociedad Anónima”, Sucursal en España (personal de tierra), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 9 de junio de 2015; 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 y acuerdos colectivos de trabajo, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente 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 lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos 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.

Madrid, a 26 de junio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

III CONVENIO COLECTIVO “LATAM AIRLINES GROUP, SOCIEDAD ANÓNIMA” (SUCURSAL EN ESPAÑA)

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El convenio será de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo de “Latam Airlines Group, Sociedad Anónima”, 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, Sociedad Anónima”, Sucursal en España (anteriormente denominada “Lan Airlines, Sociedad Anónima”, Sucursal en España).

Art. 2. *Ámbito funcional.*—El convenio será de aplicación a las actividades relacionadas con el sector de transporte aéreo prestadas por LATAM.

Art. 3. *Ámbito 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, ni a las prestaciones de servicios efectuadas por los expatriados, gerentes, subgerentes, o cargos equivalentes que se creen en el futuro.

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

Art. 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 2018.

Será prorrogable tácitamente por períodos 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 2018.

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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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. Asimismo 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, esta 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 Administración de Personal, 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 este 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.

Art. 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 esta 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.

Art. 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 BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. 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 período de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.
- Las que le corresponda por imperativo legal.
- Ambas partes acuerdan que, dada la estrecha vinculación de la empresa con su matriz, en aquellos casos en los que el resultado operacional (operational results-margin 3) de la compañía sea negativo a nivel mundial, se producirá la inaplicación

de lo previsto en el artículo 19 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 (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.

Con independencia de lo anterior, y aunque las circunstancias indicadas en el primer párrafo se dieran en los ejercicios 2015 y 2016, ambas partes acuerdan garantizar la subida salarial correspondiente al IPC real de dichos años 2015 y 2016 (con efectos para los ejercicios 2016 y 2017).

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

Art. 10. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por este convenio, disfrutará de 24 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 cuarto día por el motivo del día de Nuestra Señora del Loreto, Patrona de la Aviación.

Adicionalmente, por cada cuatro años de antigüedad, se sumará un día laborable más con un tope máximo de 27 días laborables anuales. El derecho se otorgará desde la fecha de cumplimiento de la antigüedad.

Esta medida será aplicable a partir del 1 de enero de 2015 para todos los trabajadores de LATAM. Con la firma del presente convenio, los empleados pasarán, automáticamente, a tener un día más de vacaciones, manteniendo la antigüedad para el devengo del siguiente tramo que ya hubieran devengado.

Según el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, el período o períodos 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 períodos.

Previa autorización de su Jefe o Superior Jerárquico, del total de días de vacaciones, el trabajador podrá reservarse hasta tres 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 por 100 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.

En el caso del personal del Aeropuerto sujeto a turnos, se aplicará un sistema de puntuación sobre un rol anual, más abajo explicado, sin perjuicio de modificación de dicho sistema previo acuerdo por parte de la Empresa y el Comité de Empresa.

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

CUADRO DE PUNTUACIÓN PARA VACACIONES PERSONAL AEROPUERTO SUJETO A TURNOS

MES/AÑO	0 A 1	1 A 3	3 A 5	5 A 9	9 A 12	12 A 15	MÁS DE 15
ENERO	8 // 0	7 // 0	6 // 0	5 // 0	4 // 0	3 // 0	2 // 0
FEBRERO	0	0	0	0	0	0	0
MARZO 1*	2 // 9	1 // 8	1 // 7	1 // 6	1 // 5	1 // 4	1 // 3
ABRIL 1*	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

La puntuación de los días que comprenden Semana Santa será la que aparece en el margen derecho de la cuadrícula correspondiente al mes de marzo.

Como norma general no podrán disfrutarse dos años consecutivos de los mismos períodos de vacaciones si estos son en julio y agosto, navidad o semana santa, salvo que estos períodos se encuentren libres de petición.

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

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

Para pedir uno de los períodos para los demás computarán todos los períodos del año anterior.

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.

Art. 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. 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) Dos días naturales por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; ampliable a cuatro cuando se produzca fuera de su lugar de residencia.

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 solo 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 de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso recogido en el párrafo anterior se ampliará en un día natural adicional.

- 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.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 14 jornadas completas. El período de disfrute del período acumulado de lactancia será siempre a continuación del período de baja por maternidad o reincorporación de excedencia. El trabajador 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 período de maternidad.
- g) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria excluyen de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria de la madre, según el art. 48.4 del ET. Si la hospitalización del neonato fuese por un período superior a 7 días el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
- h) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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 esta 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.

Art. 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.

Art. 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.

Cuando un día de descanso coincida con un festivo abonable no recuperable, se compensará al trabajador afectado con un día más de descanso adicional, a disfrutar por el trabajador en la fecha que se acuerde con el departamento al que corresponda dentro de los 4 meses siguientes a la fecha de su origen, no pudiéndose juntar más de dos libres a compensar en un mismo período de descanso.

Las horas festivas trabajadas en el Aeropuerto, con carácter general, serán abonadas como horas extraordinarias festivas de acuerdo con el art. 28 de este convenio. 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.

Art. 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

Art. 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 solo 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 período de excedencia concedida, o, en su caso, de la prórroga, perderá su derecho a reingresar en la Compañía.

Art. 16. *Excedencias especiales.*—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año que permanezca en excedencia por cuidado de un hijo o familiares, durante el resto del tiempo de excedencia tiene derecho a la reserva de 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.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a la excedencia forzosa, que dará derecho a conservar el puesto de trabajo y al cómputo de 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 artículo 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.

Art. 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 de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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 por 100 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

Art. 18. *Clasificación.*—1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo quedan clasificados de la siguiente forma, con los siguientes Grupos Profesionales y puestos que llevarán aparejados los salarios base mensuales mínimos que se indican a continuación:

GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BRUTO 2015
1	Jefe Departamento	3.731,69 €
2	Jefe de Área	3.065,99 €
3	Analista	2.451,31 €
4	Supervisor	2.451,31 €
5	Técnico de mantenimiento A	2.064,18 €
	Técnico de mantenimiento B	
	Técnico de mantenimiento C	
6	Técnico Analista	1.739,04 €
	Ejecutivo de Negocios	
	Despachador Técnico	
	Secretaría Gerencia	
7	Técnico IT	1.666,59 €
	Coordinador Técnico	
	Ejecutivo Atención Clientes Senior	
	Despachador Senior	
	Ejecutivo Atención Clientes VIP	
	Ejecutivo de Ventas Senior	
8	Ejecutivo Ventas	1.565,19 €
	Secretaría/o Administrativa/o	
	Despachador	
	Ejecutivo Atención a Clientes	
9	Despachador Junior	1.492,68 €
	Ejecutivo de Ventas Junior	
	Ejecutivo Atención Clientes Junior	
	Administrativo	
10	Auxiliar Administrativo	1.000,00 €
	Recepcionista	

A los efectos de la tabla anterior, las categorías incluidas en el Grupo 10 solo podrán utilizarse para los contratos celebrados a partir de la fecha de la firma del presente convenio colectivo, 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 10 podrá ser utilizada para (i) el puesto de Secretario/a, que será siempre catalogado como Administrativo/a (Grupo 9) o Secretario/a Administrativo/a (Grupo 8) 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. Todos los importes contemplados en el presente artículo son brutos, devengándose en 12 pagas anuales.

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”.

Estos salarios 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).

Art. 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.

Capítulo VI

Retribuciones

Art. 20. *Estructura salarial.*—La estructura salarial está integrada por los siguientes conceptos:

- Conceptos fijos:
 - (a) Salario base (art. 18).
 - (b) Complemento Personal (art. 25).
 - (c) Antigüedad (art. 25 bis).
 - (d) Mejora Voluntaria (art. 25).
- 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) Bono exceso de equipaje (art. 22).
 - (c) Pluses de puesto de trabajo (art. 23).
 - (d) 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).

Art. 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 470 euros brutos, que incluye y sustituye los conceptos de Transporte Día, Transporte Noche, Asignación de Alimentación y Plus Hora de Verano del anterior Convenio Colectivo.

El importe establecido en el párrafo anterior no aplicará en el caso de la categoría de Supervisor.

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: 15,30 euros, para el personal de turno de mañana o siempre que la entrada del turno sea con posterioridad a las 07:00 am.
2. Plus Ciclo Noche: 24,30 euros, para el personal de turno de noche o siempre que la salida o la entrada del turno esté comprendida entre las 00:00 a 07:00 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 euros 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.

Art. 22. *Incentivo por cobro en aeropuerto (bono exceso de equipaje).*—El personal del Aeropuerto que desempeñe las funciones de Despachador Técnico, Ejecutivo de Atención Clientes, Ejecutivo de Ventas y Supervisores de Servicio al Pasajero, percibirá un incentivo por el cobro de excesos de equipajes y multas, y demás conceptos actualmente in-

cluidos, de conformidad con el criterio de la casa matriz en Chile. Como consecuencia de lo anterior, la empresa en España abonará el incentivo de conformidad con la política prevista por la casa matriz.

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

Art. 23. *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 Técnico Mantenimiento A: 800 euros/mes.
- Plus Técnico Mantenimiento B: 550 euros/mes.
- Plus Técnico Mantenimiento C: 250 euros/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.

Art. 24. *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 euros.
- Asignación de natalidad: 100,00 euros.

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

Art. 25. *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 euros/mes podrá ser compensado y absorbido en su totalidad.
- Si el complemento es inferior a los 500 euros/mes solo podrá ser compensado y absorbido hasta la mitad de su valor. No obstante, esta limitación se establece solo 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.

Art. 25 bis. *Antigüedad.*—El personal percibirá en concepto de antigüedad un 5 por 100 del salario base por cada 4 años de antigüedad.

Los citados porcentajes se aplicarán sobre el salario base y el complemento personal. A partir del momento en que se cumplan 24 años de antigüedad en la empresa no se producirán más incrementos.

Art. 26. *Jornada y horarios.*—Dependiendo de la prestación de servicios efectuada por cada trabajador, su horario será el descrito a continuación:

- A) Los trabajadores que restan 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 y salida entre las 15:00 y las 17:00, tomándose 15 minutos de descanso imputables a la jornada.

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.

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.

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 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 períodos 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 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 30 minutos de comida o cena, imputable a su jornada. Estas pausas se programarán entre la tercera y quinta hora de la entrada del turno, siempre que esto sea posible.

Art. 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 por 100 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.

Art. 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.

Art. 28. *Horas extraordinarias, perentorias 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, para el personal que pase a 12 pagas anuales, 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.
- Hora extraordinaria festiva = Hora extraordinaria × 1,25.

Los empleados que permanezcan con 15 pagas anuales verán retribuidas las horas extraordinarias mediante la siguiente fórmula:

- Hora extraordinaria Full Time = [(Salario Base mes (Anexo I) + Complemento Personal + Mejora Voluntaria + Complemento Antigüedad) × 15 pagas/365 × 7/40 × 1,75].
- Hora extraordinaria nocturna = Hora extraordinaria × 1,25.
- Hora extraordinaria festiva = Hora extraordinaria × 1,25.

4. 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 por 100 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, estas 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 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

Art. 29. *Asignación alimentación.*—Todo el personal de la oficina de Capitán Haya y el personal de Aeropuerto no sujeto a turnos percibirá una remuneración en Especie de 9,00 euros en Vales Comida por cada día efectivo de trabajo.

No obstante, el personal de la oficina de Capitán Haya y el personal de Aeropuerto no sujeto a turnos con fecha de antigüedad anterior al día 1 de noviembre de 2007, como condición ad personam, podrá elegir entre las siguientes opciones:

1. Remuneración dineraria por valor de 9,27 euros por día efectivo de trabajo.
2. Remuneración dineraria por valor de 5,45 euros y Remuneración en Especie por valor de 5,45 euros en Vales Comida por día efectivo de trabajo.
3. Remuneración en Especie por valor de 9,00 € en Vales Comida por cada día efectivo de trabajo. Aquellos trabajadores ingresados en la empresa con anterioridad al día 1 de noviembre de 2007 que elijan esta opción verán incrementado por una única vez su salario en 264 euros, equivalentes a 17,60 euros mensuales por 15 pagas, el cual se abonará en concepto de mejora voluntaria.

Los cambios entre las referidas opciones solo podrán realizarse aplicando la siguiente regla: de la opción 1) a la 2); de la opción 2) a la 3); de la opción 1) a la 3).

Art. 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 abonan, 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

Art. 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.

Art. 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 100 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, complemento personal, mejora voluntaria, 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 período 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. Dichos partes deberán ser entregados al Departamento de Recursos Humanos a la mayor brevedad, y, en todo caso, el parte de baja dentro de los tres días siguientes a la fecha de emisión.

Capítulo IX

Embarazo y maternidad

Art. 32. *Embarazo y maternidad.*—En materia de embarazo y maternidad la empresa se regirá por la legislación en vigor.

Art. 33. *Lactancia.*—Los trabajadores, 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 laborales. El período de disfrute del período acumulado de lactancia será siempre a continuación del período 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 período de maternidad o excedencia.

Capítulo X

Contratación laboral

Art. 34. *Contratación.*—En materia de contratación (forma, duración del contrato y modalidades contractuales) se estará a la legislación en vigor.

Art. 35. *Período de prueba.*—Se establecen los siguientes períodos de prueba:

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

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

Art. 36. *Beneficios sociales.*—Mientras esté vigente la relación laboral, los trabajadores tendrán derecho al beneficio de un Seguro Médico Privado y un Seguro de Vida en las condiciones previstas en las pólizas actuales y los beneficios del “Manual Beneficios Staff Travel” publicados por la empresa, 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 (ofertas especiales de telefonía móvil) y en el apartado llamado “Programa de beneficios Staff Travel”.

Además, los empleados tienen el derecho a pedir hasta tres cartas interlineales por año a compañías que no pertenecen a la alianza ONEWORLD. Los beneficios descritos serán válidos mientras el trabajador mantenga su relación laboral con la empresa y no podrán ser cambiados por dinero ni formarán parte de la indemnización que en caso de extinción de la relación laboral esté obligada a abonar la empresa.

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

Art. 37. *Plan de igualdad.*—Las partes se comprometen a conformar una comisión de igualdad en el plazo de los 6 meses siguientes a la fecha de publicación del presente convenio colectivo, todo ello, con el objetivo de (i) realizar un análisis y diagnóstico sobre la

situación actual de LATAM en relación con la igualdad de sus trabajadores y (ii) aprobar un plan de igualdad.

Capítulo XII

Régimen disciplinario y sancionador

Art. 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 período 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 período 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.

Art. 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 período de un mes.
2. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días durante un período de un mes.
3. El incumplimiento de la jornada semanal mínima prevista en el artículo 26 del presente Convenio en dos ocasiones en un período de un mes.
4. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, si como consecuencia de ello se ocasionar un perjuicio para la empresa.
5. No hacer llegar a la empresa los partes de baja y alta por enfermedad, así como los partes de confirmación de baja en el plazo legalmente establecido.
6. 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.
7. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
8. La realización de trabajos ajenos a la empresa durante la jornada de trabajo, ya sea por cuenta propia o de terceros.
9. Utilizar para uso propio, sin autorización de la empresa, de los útiles, herramientas, utensilios, maquinaria, etc. de la empresa.
10. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
11. La falta de atención y cortesía con el público en acto de servicio.
12. 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.
13. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave.
14. 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.
15. 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.
16. La embriaguez o toxicomanía ocasional.

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 para la seguridad, salud o integridad física del propio trabajador o de terceras personas.
 18. 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.
 19. 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.
- Art. 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 período 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 período 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 período 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 den 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 período de un año aunque sean de distinta naturaleza.

Art. 41. *Sanciones máxima*.—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 39 será sancionado únicamente con el despido.

Art. 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única. *Pagas extraordinarias*.—1. Con motivo del paso de 15 a 12 pagas anuales a través de este III Convenio Colectivo de “Latam Airlines, Sociedad Anónima”, Sucursal en España, las partes acuerdan que las pagas extraordinarias devengadas hasta el día 30 de junio de 2015 se abonen de la siguiente manera:

- (i) Paga extraordinaria de julio de 2015: Se abonará la paga completa, como viene siendo habitual, a mediados del mes de julio de 2015.
- (ii) Paga extraordinaria de diciembre de 2015: Se abonará la parte devengada correspondiente a los meses de enero a junio de 2015 (ambos inclusive) a mediados del mes de julio de 2015 junto con la paga extra completa indicada en el punto (i), teniendo en cuenta que el devengo de las pagas en “Latam Airlines, Sociedad Anónima”, Sucursal en España, se realiza con carácter anual.
- (iii) Paga extraordinaria de marzo de 2016: Se abonará la parte devengada correspondiente a los meses de marzo a junio (ambos inclusive) a mediados del mes de julio de 2015 junto con las pagas extras indicadas en los puntos (i) y (ii), teniendo en cuenta que el devengo de las pagas en “Latam Airlines, Sociedad Anónima”, Sucursal en España, se realiza con carácter anual.

Dado lo anterior, el devengo de las pagas extraordinarias finalizará el día 30 de junio de 2015; por ello, a partir de la nómina del mes de julio de 2015 se abonará el salario correspondiente a 12 pagas anuales, de conformidad con las tablas previstas en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

2. A partir del día de la firma del presente convenio colectivo, la regla general será el abono del salario en 12 pagas para todos los trabajadores.

Con independencia de lo anterior, y con el objetivo de mantener la situación de aquellos trabajadores que deseen continuar percibiendo las 15 pagas anuales, se abre un plazo improrrogable hasta el próximo día 15 de junio de 2015 (no pudiendo solicitarse el abono del salario en 15 pagas más allá de dicha fecha) para que aquellos empleados dados de alta en la empresa antes de la fecha de la firma del presente pacto convencional que así lo quieran comuniquen a la empresa por escrito su deseo de continuar percibiendo su salario anual en 15 pagas anuales (aplicándose para ellos entonces las tablas previstas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo).

La empresa comunicará a los trabajadores en el día de la firma del presente Convenio Colectivo dicha circunstancia, y mantendrá para aquellos trabajadores que así lo comuniquen expresamente, el abono del salario anual en 15 pagas, partiendo para ello de las tablas que se indican en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, la empresa deberá incluir en el contenido de la comunicación dirigida a los empleados una explicación detallada acerca de que el pago del salario en 12 o 15 pagas puede afectar a determinados importes variables que se abonan por política internacional [según directrices de casa matriz (Latam Group Chile)] y que dependen únicamente del im-

porte del salario base cobrado en la nómina de diciembre de cada año sin que se tengan en cuenta la parte correspondiente a la prorrata de pagas extraordinarias.

A los trabajadores contratados a partir de la fecha de la firma del presente convenio se les aplicará en todo caso el sistema de 12 pagas en relación con los artículos 18 y 19 del actual Convenio Colectivo (III Convenio Colectivo de “Latam Airlines Group, Sociedad Anónima”, Sucursal en España).

3. Aquellos trabajadores que opten expresamente por continuar percibiendo las 15 pagas anuales de conformidad con el apartado anterior (tal y como se ha venido haciendo hasta la fecha de la firma del presente convenio colectivo) podrán solicitar a la empresa por escrito en cualquier momento posterior su paso a las 12 pagas anuales previstas en los arts. 18 y 19 del III Convenio Colectivo de “Latam Airlines Group, Sociedad Anónima”, Sucursal en España.

No obstante, la empresa resolverá y aplicará el cambio del sistema de pagas anuales (por motivos burocráticos y de adaptación del sistema de nóminas), únicamente durante los 6 primeros meses naturales del año, finalizando el plazo el 15 de junio de cada año. Por ello, las solicitudes cursadas a partir del 15 de junio de cada año serán resueltas y aplicadas a partir del mes de enero del año inmediatamente posterior.

La empresa comunicará expresamente y por escrito al trabajador que solicite pasar a 12 pagas, cómo se realizará el cambio, en que fecha tendrá efectos y cómo se liquidarán las pagas extraordinarias pendientes.

ANEXO I

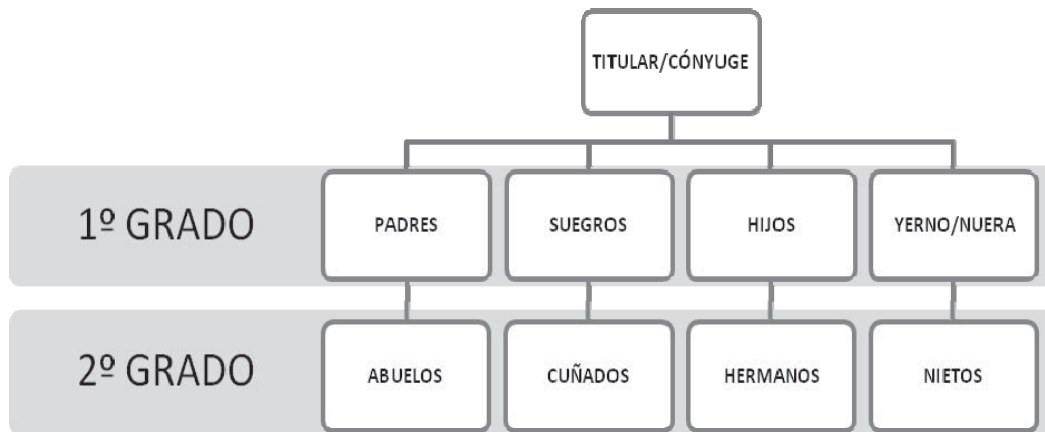
TABLAS SALARIALES DEL 2015

TRABAJADORES QUE MANTIENEN EL ABONO DEL SALARIO EN 15 PAGAS ANUALES

GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BRUTO 2015
1	Jefe Departamento	2.985,35
2	Jefe de Área	2.452,79
3	Analista	1.961,05
4	Supervisor	1.961,05
5	Técnico de mantenimiento A	1.651,34
	Técnico de mantenimiento B	
	Técnico de mantenimiento C	
6	Técnico Analista	1.391,23
	Ejecutivo de Negocios	
	Despachador Técnico	
	Secretaría Gerencia	
7	Técnico IT	1.333,27
	Coordinador Técnico	
	Ejecutivo Atención Clientes Senior	
	Despachador Senior	
	Ejecutivo Atención Clientes VIP	
	Ejecutivo de Ventas Senior	
8	Ejecutivo Ventas	1.252,15
	Secretaria/o Administrativa/o	
	Despachador	
	Ejecutivo Atención a Clientes	
9	Despachador Junior	1.194,14
	Ejecutivo de Ventas Junior	
	Ejecutivo Atención Clientes Junior	
	Administrativo	
10	Auxiliar Administrativo	800,00
	Recepcionista	

Las pagas extraordinarias (que se devengarán anualmente) se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre de cada año en proporción al tiempo de servicios prestados y consistirán en una mensualidad del salario base más complemento de antigüedad, complemento personal y mejora voluntaria.

ANEXO II
TABLA DE PARENTESCOS



(03/22.809/15)

