

	Euros
<b>3. Aportación de la Comunidad de Madrid y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la realización del programa de orientación y/o mediación familiar. 2004</b>	
1) Programa de Apoyo a la resolución de dificultades parentales en municipios de más de 500.000 habitantes.	
Aportación Comunidad Autónoma .....	255.305,96
Aportación M.T.A.S .....	255.305,96
2) Programa de «Puntos de Encuentro Familiares» – Ámbito Autonómico.	
Aportación Comunidad Autónoma .....	82.527,48
Aportación M.T.A.S .....	82.527,48
Total aportación Comunidad Autónoma .....	337.833,44
Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	337.833,44
<b>4. Aportación de la Comunidad de Madrid y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la realización del programa de apoyo a familias en cuyo seno se produce violencia familiar. 2004</b>	
1) Programa de intervención para favorecer el adecuado trato a menores con discapacidad, en su entorno familiar en Madrid.	
Aportación Comunidad Autónoma .....	42.977,00
Aportación M.T.A.S .....	42.977,00
2) Programa de apoyo afectivo a menores víctimas de la violencia familiar en Madrid.	
Aportación Comunidad Autónoma .....	115.817,46
Aportación M.T.A.S .....	115.817,46
3) Programa de tratamiento del conflicto familiar con adolescentes en Madrid.	
Aportación Comunidad Autónoma .....	37.382,53
Aportación M.T.A.S .....	37.382,53
Total aportación Comunidad Autónoma .....	196.176,99
Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	196.176,99
Total de las aportaciones para los programas de apoyo a las familias en situaciones especiales:	
Total aportación Comunidad Autónoma .....	1.579.576,13
Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	1.579.576,13

**6878**

*CORRECCIÓN de erratas en la Resolución de 8 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito.*

Advertida errata en el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de marzo de 2005, en el Boletín Oficial del Estado n.º 75, de 29 de marzo de 2005, se procede a efectuar la siguiente rectificación:

En la página 10777, columna derecha, artículo 28. Salida y dietas. Apartado a) donde dice: «Una comida fuera: 9,37 €», debe decir: «Una comida fuera: 19,37 €».

**6879**

**RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa European Air Transport N.V./S.A.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa European Air Transport N.V./S.A. (Código de Convenio n.º 9012642), que fue suscrito con fecha 23 de febrero de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 11 de abril de 2005.–El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

### CONVENIO COLECTIVO 2005-2007, ENTRE EUROPEAN AIR TRANSPORT Y SUS TRABAJADORES

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones y relaciones de trabajo en European Air Transport NV/S.A. (en adelante EAT) y obliga tanto a los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial, como a la dirección de la compañía.

##### Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de EAT en todo el estado español y afectará a todos los centros de trabajo actuales y futuros, salvo las excepciones que puedan marcarse en los distintos artículos de este Convenio.

##### Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio colectivo afectará a la totalidad del personal incluido en los niveles de las Tablas Salariales que se anexan, y que esté adscrito al ámbito territorial contemplado en el artículo anterior.

En todo caso, estarán excluidos de este Convenio:

1. Quienes ejerzan funciones de dirección y consejo y

2. En general, los que fueren excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria.

##### Artículo 4. Ámbito temporal.

Vigencia: El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2005 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

Prórrogas y denuncia: El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia previsto en el apartado anterior, si no mediase denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarse mediante comunicación escrita y con una antelación no inferior a 3 meses respecto de la fecha de vencimiento del período de vigencia inicial o de sus prórrogas.

En caso de denuncia el presente Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de expiración y la entrada en vigor del convenio que lo sustituya.

##### Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que alguno de los pactos del Convenio vulnera la legislación vigente, y así lo hiciera saber a las partes otorgantes, o si la jurisdicción laboral dejara sin efecto alguno

de los acuerdos convenidos, la comisión negociadora del mismo deberá subsanar, de común acuerdo y en el plazo de 30 días naturales, las supuestas anomalías.

#### Artículo 6. *Derecho supletorio.*

Las normas de este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente a cualquier otra disposición o norma legal.

Durante su vigencia no será aplicable en EAT ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera afectar o referirse a las actividades desarrolladas en las dependencias o por personal de EAT.

En lo no previsto o regulado por el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que regulan las respectivas materias.

#### Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Las normas de este Convenio sustituirán a los pactos, acuerdos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las relaciones de trabajo entre las partes, que quedarán extinguidos y sin efecto y absorbidos y compensados por este Convenio.

Todas aquellas condiciones económicas pactadas en el presente Convenio colectivo consideradas en su conjunto y cómputo anual absorberán y compensarán, hasta donde alcancen, los aumentos de cualquier orden o bajo cualquier denominación que en el futuro las autoridades de la administración acuerden, así como cuales otras se hubiesen disfrutado con anterioridad.

#### Artículo 8. *Comisión paritaria.*

Al objeto de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente Convenio, se constituirá una comisión paritaria formada por ocho vocales, cuatro de ellos designados por la empresa y cuatro por la representación de los trabajadores y sus correspondientes suplentes, de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

Son funciones específicas de esta comisión:

1. Interpretar el Convenio Colectivo.
2. Vigilar el cumplimiento y aplicación de lo pactado.
3. Intervenir a nivel nacional, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación, en todos los conflictos colectivos que pudieran plantearse, derivados de la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo.
4. Intervenir a nivel nacional, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación en todos los procesos de convocatoria de huelga.
5. Intervenir a nivel nacional, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación en todos los conflictos colectivos que pudieran presentarse derivados de la implantación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
6. Ser consultados sobre la cantidad y calidad de las prendas de uniformidad a repartir a los trabajadores.

Los Comités de Empresa de cada centro de trabajo y/o delegados de personal, por una parte, y los representantes de la dirección de la empresa, por la otra, asumirán en los mismos términos expuestos anteriormente, las funciones de esta comisión paritaria en caso de que se planteara conflicto colectivo o huelga a nivel local.

La comisión paritaria se reunirá, a instancia de cualquiera de las representaciones, en lugar y fecha fijados de mutuo acuerdo, con un preaviso de 4 días hábiles y deberá obtener resolución en el plazo de 7 días hábiles para el caso contemplado en el apartado 4 de este artículo, y de 10 días hábiles para el resto de los apartados de este mismo artículo.

La Comisión paritaria quedará conformada a la firma de este Convenio.

## CAPÍTULO II

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 9. *Calendario laboral.*

La empresa publicará en cada centro de trabajo el Calendario de Trabajo, con anterioridad al 31 de enero.

Asimismo será comunicado con anterioridad al 31 de enero el período de vacaciones a cada trabajador.

#### Artículo 10. *Jornada laboral.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada máxima anual queda fijada en mil setecientos noventa y dos (1.792) horas de trabajo

efectivo para los trabajadores con contrato a jornada completa, y la parte proporcional que en cada caso corresponda para los trabajadores contratados a tiempo parcial.

El cómputo se efectuará de tal modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

#### Artículo 11. *Jornada máxima diaria y tiempos de descanso entre jornadas.*

Dada la peculiaridad de la actividad productiva de la empresa se establece una jornada laboral máxima diaria de 9 horas ampliable a 12 horas con la aceptación voluntaria del trabajador.

En lo que se refiere al tiempo de descanso entre jornadas, y de acuerdo a lo especialmente dispuesto en el RD 1561/1995 sobre Jornadas Especiales para las Empresas de Transporte Aéreo, este será como mínimo de 10 horas sin perjuicio de la aplicabilidad de lo dispuesto en el artículo 22 del Real Decreto para aquellas estaciones con actividad en jornada fraccionada.

#### Artículo 12. *Pausa durante la jornada.*

Para aquellos trabajadores con una jornada diaria igual o superior a ocho horas, se establece un descanso durante la jornada de 30 minutos, que podrá ser disfrutado, de acuerdo con el responsable del departamento, en dos períodos de 15 minutos.

Para aquellos trabajadores con una jornada diaria superior a las seis horas e inferior a ocho, se establece un descanso durante la jornada de 15 minutos, considerándose tal como tiempo de trabajo efectivo.

Será el responsable de cada departamento quién establecerá distintos turnos entre los empleados para el disfrute de esta pausa, con objeto de asegurar la continuidad de las operaciones de la compañía.

#### Artículo 13. *Horarios y jornadas (distribución).*

La distribución de la jornada y/u horario de trabajo será la que disponga cada director/jefe de departamento.

No obstante lo anterior, y dada la naturaleza del servicio a prestar por EAT, las circunstancias en que se desarrolla, la fluctuación de los horarios de los vuelos debido a cambios no controlables en la programación, a restricciones de tráfico aéreo, retrasos y a cualesquiera otras razones relacionadas con las operaciones de la compañía; la jornada y/u horario deberá necesariamente adaptarse a aquellas incidencias propias o ajenas del negocio, que afectan al proceso productivo.

Todo el personal que desarrolle su actividad en un mismo turno durante un año, quedará vinculado a ese turno de manera definitiva, salvo que se disponga lo contrario de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Los turnos de trabajo mensuales se comunicarán con un mes de antelación a los trabajadores.

#### Artículo 14. *Variaciones horarias y de jornada.*

1. Dada la naturaleza del servicio que presta EAT y las circunstancias en que se desarrolla, en aquellos casos en que sea necesario efectuar modificaciones horarias y de jornada, de carácter puntual y transitorio, debido a razones de fuerza mayor, caso fortuito o coyunturales, las mismas podrán realizarse sin necesidad del preaviso, debiendo comunicarse la modificación horaria al trabajador afectado tan pronto la misma sea conocida por la empresa.

Se recogen dentro de este grupo las siguientes circunstancias:

- Cierre total o parcial del aeropuerto.
- Realización de obras en el aeropuerto.
- Restricciones horarias, de cualquier índole, establecidas por las autoridades administrativas.
- Siniestros, accidentes y/o situaciones meteorológicas adversas.

En cualquier caso, este tipo de modificación horaria se mantendrá únicamente durante el tiempo que se prolongue la causa que la provoca.

2. Independientemente de lo recogido en el artículo anterior y en la primera parte de este, la empresa podrá, por razones de tipo organizativo, variar los horarios y jornadas asignados a los trabajadores vinculados definitivamente a un turno de trabajo definido, con el límite de que dicha modificación horaria deberá respetar, al menos, el 50% del bloque horario anterior del trabajador.

Para cualquier variación de horario y/o jornada, la empresa se obliga a preavisar al trabajador, con una semana de antelación a su puesta en práctica, sin perjuicio de que se pueda avisar con anterioridad.

Estas variaciones de jornada y horario tendrán la consideración de no sustanciales a los efectos de lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.

#### Artículo 15. Vacaciones.

El período anual de vacaciones retribuidas se establece en treinta (30) días naturales; dicho período de vacaciones anuales se incrementará a razón de un (1) día natural por cada cuatro (4) años naturales trabajados, estableciéndose un máximo de cuatro (4) días naturales a incrementar por este motivo. El plazo de antigüedad para el incremento de las vacaciones, se computará desde la fecha de inicio del primer contrato de trabajo con EAT.

El trabajador que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo que el que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo esta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

Para definir el período de disfrute de las vacaciones, se atenderá prioritariamente a la estacionalidad del volumen de trabajo de cada estación de EAT.

Si antes de iniciar el disfrute del período vacacional un trabajador cayera en situación de I.T., aún estando la fecha de sus vacaciones ya fijada, y continúa en esta situación una vez comenzado este período, se le reservará el derecho a elegir otro período vacacional cuando haya recibido el alta médica o a continuar el disfrute de sus vacaciones hasta completar el período que le corresponda.

#### Artículo 16 Asuntos propios.

Todo el personal tendrá derecho a dos días de trabajo para resolución de asuntos privados, que se contabilizarán como tiempo de trabajo efectivo. Para ello deberá avisar con una antelación de tres días. Salvo autorización del responsable de departamento estos días denominados de asuntos propios no podrán ser disfrutados en el día inmediatamente anterior o posterior al período de vacaciones, ni se podrán acumular a otras licencias o permisos.

La empresa sólo podrá denegar al trabajador este día de Asuntos Propios en el supuesto de que coincidiese en un mismo día la solicitud de más del 10% de la plantilla de cada departamento/turno, redondeando a la unidad.

#### Artículo 17. Permisos retribuidos.

Se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria, salvo para los casos que a continuación se indican:

- Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, tres días laborables.
- Por fallecimiento de ascendientes o descendientes en primer grado, 3 días laborables.
- Por consultas médicas fuera de la provincia de residencia para los hijos de los trabajadores, 2 días naturales.
- Por constitución de pareja de hecho o matrimonio, 20 días naturales.
- Por el nacimiento de hijo, tres días laborables.

#### Artículo 18. Otros permisos.

- a) Para la atención de enfermedad de hijos menores de 4 años, se dispondrá, previo aviso y con justificación médica posterior, del tiempo necesario, que no podrá exceder de una jornada de trabajo, a condición de recuperar posteriormente el tiempo de ausencia.
- b) En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos, el trabajador podrá, sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior sobre licencias, solicitar permiso sin retribución, con derecho de reserva del puesto de trabajo, por un período máximo de tiempo de tres meses, a contar desde la fecha del óbito. En este caso, deberán comunicar su reincorporación al trabajo con una antelación de 7 días, caso contrario causarán baja definitiva.
- c) Se concederá permiso no retribuido de hasta tres meses de duración por razones familiares o personales de probada importancia. Dicho permiso sólo podrá solicitarse una única vez en un período de tres años y no será en ningún caso acumulable a ningún período vacacional.
- d) Con la intención de que los trabajadores acudan en las mejores condiciones físicas y mentales a la realización de exámenes de estudios oficiales, se dispondrá, previo aviso y con justificación documental posterior, del tiempo necesario, que no podrá exceder de una jornada de trabajo, a condición de recuperar posteriormente el tiempo de ausencia.

#### Artículo 19. Excedencias.

- a) Excedencia Forzosa: En este punto se estará a lo dispuesto en el E.T. y demás Leyes.
- b) Excedencia Voluntaria: La empresa concederá una Excedencia Voluntaria por un período de hasta un año, para cursar estudios oficiales, a petición por escrito del trabajador.

Respecto a la solicitud, duración, concesión de excedencia voluntaria y a la reincorporación posterior a la empresa, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, no teniendo otras limitaciones que las siguientes:

La empresa tendrá un plazo de dos meses para contestar a la solicitud de excedencia, con objeto de adecuar la plantilla a la situación que sobreviene para todo el personal afecto a tablas de los niveles 3, 4 y 5. Para los niveles 1 a 2, el plazo será de 1 mes.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria, deberá solicitar su reingreso a la empresa con 45 días de antelación a la fecha de cumplimiento del período de excedencia.

Se limitará la posibilidad de petición de la excedencia voluntaria a un máximo del 5% por departamento redondeando a la unidad, según las siguientes especificaciones:

- a) En caso de que el puesto que queda vacante sea cubierto, dicha limitación porcentual se aplicará durante la duración del período de prueba estipulado para dicho puesto.
- b) En caso de que el puesto que queda vacante no sea cubierto, dicha limitación porcentual se aplicará durante un período de dos meses a partir de la fecha en que la persona solicitante de la excedencia comience a disfrutar de la misma.

#### Artículo 20 Dimisión del trabajador.

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la dimisión voluntaria del trabajador, deberá mediar un preaviso por escrito a la empresa de, al menos, quince días de antelación.

El incumplimiento por parte del trabajador de la citada obligación de preavisar dará derecho a la empresa a una indemnización equivalente al importe del salario total de un día por cada día de retraso en el aviso. Esta indemnización podrá la empresa deducirla de la liquidación salarial a practicar, en su caso.

Una vez obre en poder de la empresa el preaviso de cese, podrá ésta acordar que durante el mismo pase el trabajador a disfrutar vacaciones u otros descansos que pudieran estar pendientes de compensación.

Si el trabajador hubiera disfrutado más vacaciones que las que le correspondan por el tiempo trabajado, podrá la empresa resarcirse del exceso a razón del salario correspondiente a los días disfrutados de más, que podrá descontar de la liquidación salarial a practicar, en su caso.

Una vez comunicado el preaviso de cese, la empresa podrá acordar la terminación de la relación laboral en cualquier momento, debiendo en este supuesto abonar en concepto de indemnización los salarios correspondientes al período de preaviso pendiente.

#### Artículo 21 Período de prueba.

Se establecen los siguientes períodos que constarán individualizadamente en los contratos de trabajo que se suscriban:

- Grupo 5: 6 meses.
- Grupos 3 y 4: 3 meses.
- Grupos 1 y 2: 2 meses.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización. Una vez superado el período de prueba, éste se computará a todos los efectos.

### CAPÍTULO III Área económica

#### Artículo 22. Salario bruto.

A efectos retributivos y de este Convenio, tendrán la consideración de salario bruto, a percibir en quince pagas, los valores en euros brutos que aparecen en las tablas que se adjuntan como anexos n.º 1 y 2.

#### Artículo 23. Incremento salarial.

Para el año 2005 se establece la introducción del 50% de una tercera paga extra, y el incremento del complemento de nocturnidad, como más adelante se explican; por lo tanto, los salarios brutos correspondientes al año 2005 para cada grupo profesional, se reflejan en la tabla que se adjunta como anexo n.º 1.

Para el año 2006 se establece la introducción del 100% de la tercera paga extra, y el mantenimiento del complemento de nocturnidad, como más adelante se explican; por lo tanto, los salarios brutos correspondientes al año 2006 para cada grupo profesional, se reflejan en la tabla que se adjunta como anexo n.º 2.

Para el año 2007 se establece un incremento salarial equivalente al IPC del año 2006 a 31 de diciembre, a aplicar sobre la totalidad de los concep-

tos recogidos en las tablas salariales del año 2006, que se adjunta como anexo n.º 2.

#### Artículo 24. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores vinculados por el presente Convenio, percibirán tres pagas extraordinarias, en los meses de Junio (Paga de Verano), Septiembre y Diciembre (Paga de Navidad), en las que se incluirá el valor de una mensualidad del concepto salario base.

El cómputo para su devengo será: para la paga de Junio, del 1 de enero al 30 de junio, ambos inclusive; para la paga de Septiembre, del 1 de enero al 31 de agosto, y para la paga de Diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre. El abono de las mismas se realizará durante los meses de junio, septiembre y diciembre, respectivamente.

Respecto a la Paga Extra de Septiembre, se establece su introducción progresiva en las tablas salariales, de modo que en el año 2005 sólo se devengará y cobrará el 50% de la misma, siendo el 100% en el año 2006, por lo que tanto en el año 2006, 2007 y sucesivos, se abonará el 100% de esta Paga Extra de Septiembre.

Asimismo, se establece que el importe a abonar por la Paga Extra de Septiembre, no se incluirá en el cálculo de los complementos salariales recogidos en los artículos 25 a 30 (ambos inclusive), si bien habrá de computarse, en el importe bruto a abonar en función de cada año, tanto en las bases de cotización a la Seguridad Social, como en el total de retribuciones para las Retenciones del Impuesto sobre la Renta de las personas físicas (IRPF).

#### Artículo 25. *Complemento de nocturnidad.*

El personal que realice parte o el total de su jornada de trabajo entre las 22:00 horas y las 07:00 horas, percibirá por el número de horas o parte proporcional efectivamente trabajada en esa franja horaria, un complemento de nocturnidad a razón de incrementar sobre el precio de la hora ordinaria de trabajo establecida para cada año.

El 25,50 % durante el año 2005.  
El 25,50 % durante el año 2006.  
El 25,00 % durante el año 2007.

#### Artículo 26. *Complemento por trabajo en fiestas laborales.*

Ante la necesidad, y debido a la excepcionalidad del proceso productivo de la empresa EAT, y del sector de transporte aéreo en general de operar los días festivos, todos los empleados cuyo concurso sea considerado necesario para la operación en esos días, vendrán a trabajar y cada hora trabajada será compensada económicamente con un incremento del 100% sobre el precio de la hora de trabajo ordinaria de trabajo, establecida para cada año.

Junto a la retribución económica, la jornada trabajada en día festivo será compensada en otra fecha, a determinar de mutuo acuerdo entre el trabajador y el responsable de cada departamento.

Entiéndanse como festivos, única y exclusivamente las fiestas oficiales a nivel nacional, autonómica o local que correspondan a cada Centro de Trabajo, y que en cualquier caso quedarán publicadas en los calendarios laborales.

#### Artículo 27. *Complemento por trabajo en domingos.*

Todos los empleados que realicen horas de su jornada en domingo, entendido entre las 00:01 y las 24:00 del domingo, serán compensados económicamente por dichas horas con el valor que se establece en las tablas adjuntas como anexos n.º 1 y 2 para los años 2005 y 2006, pendientes de publicar las correspondientes al 2007, equivalente a un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo establecida para cada año.

No habrá compensación con tiempo de descanso por el trabajo en domingos.

#### Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Ante la situación de desempleo existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir progresivamente las horas extraordinarias. No obstante lo anterior, ambas partes asumen y reconocen la necesidad puntual de realizar horas extraordinarias a la vista de la excepcionalidad y peculiaridad del proceso productivo de la Compañía.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. La empresa podrá requerir a los trabajadores la realización de horas extraordinarias dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria, entendiéndose la realización de las mismas, las que sean consecuencia de incidencias en el desarrollo de

la operación normal programada, y atendiendo siempre a criterios de rotación del personal que las vaya a realizar.

Será facultad del trabajador, dentro de los límites establecidos por el artículo 35 del ET, la opción entre compensación por tiempo de descanso o pago de las horas extraordinarias.

En caso de que se optara por el pago, el valor de la hora extraordinaria, será para las horas extraordinarias normales el 30% de incremento sobre la hora ordinaria de trabajo establecida para cada año., y para las horas extraordinarias realizadas en festivos el 180% sobre la hora ordinaria de trabajo, según quedan reflejados en los Anexos 1 y 2.

#### Artículo 29. *Horas complementarias.*

Para las contrataciones indefinidas a tiempo parcial, y según lo previsto en la legislación vigente, ambas partes acuerdan la ampliación de la prolongación de jornada hasta el 60% de la misma sin necesidad de preaviso.

El abono de las mismas se realizará de acuerdo a las tablas que figuran en los anexos n.º 1 y 2, considerándose la misma como hora extra normal.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre el particular.

#### Artículo 30. *Plus de presencia fuera de horario asignado.*

Debido a la complejidad del proceso productivo de la empresa, cualquier empleado podrá ser llamado por razones operacionales, a acudir al centro de trabajo fuera de su horario asignado. Dicha asistencia será de carácter voluntario.

Si esta llamada se produjese para trabajar las dos horas inmediatamente anteriores a la jornada laboral asignada ese día al trabajador, esas horas serán consideradas como horas extraordinarias y abonadas o compensadas como tales.

Si esta llamada se produjese para trabajar más de dos horas antes de la jornada habitual, o con posterioridad a la jornada, una vez abandonado el centro de trabajo, las horas realizadas serán consideradas como horas extraordinarias y, a elección del trabajador, se compensarán de una de las dos maneras que siguen:

Todas las horas trabajadas por este motivo serán compensadas económicamente como horas extraordinarias y se abonará por la primera hora o fracción el valor de 3 horas extraordinarias y el resto como horas extraordinarias o,

Todas las horas trabajadas por este motivo serán compensadas por tiempo libre, a razón de una hora libre por cada hora trabajada.

En cualquier caso, si supusiese un nuevo traslado al centro de trabajo, el empleado percibirá la compensación derivada del plus de transporte.

#### Artículo 31. *Complemento por guardia telefónica.*

Para aquellos empleados hasta el grupo profesional dos de los reflejados en el Artículo 57 de este Convenio, que deban permanecer disponibles para atender la operativa fuera de su jornada de trabajo y, en su caso, estar disponibles para acudir a su centro de trabajo, se establece un complemento de 50,00 € semanales por guardia telefónica.

#### Artículo 32. *Complemento de transporte.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un complemento de Plus Transporte de 3,40 € por día efectivo trabajado para el año 2005; para los años 2006 y 2007 el Plus de Transporte ascenderá a 3,50 € y a 3,60 €, respectivamente.

En los casos de jornada fraccionada se percibirá el doble de la cantidad reseñada. A estos efectos, tendrá la consideración de jornada fraccionada aquella que suponga una interrupción de la jornada diaria de 2 horas o más.

#### Artículo 33. *Gastos de viaje y kilometraje.*

Todas las personas afectadas por este Convenio, cuando deban realizar un viaje por razones de trabajo, dispondrán de una cantidad máxima diaria de 45,00 € y 30,00 € en caso de media pensión, para gastos de manutención en caso de viajes nacionales, y de 56,00 € en caso de internacionales.

Esta cantidad deberá ser justificada en cualquier caso con los correspondientes comprobantes. La compañía se hará cargo del alojamiento cuando sea necesario.

Para facilitar la realización de estos viajes, los empleados podrán solicitar a Administración de cada escala, un anticipo cuyo valor no excederá del valor máximo diario (45,00 € o 56,00 €) y en función de los días que se vaya a estar de viaje. A la vuelta del mismo, los gastos deberán ser justifi-

cados mediante la presentación de comprobantes adjuntándolos a la hoja de gastos.

Para aquellas personas que, por motivos profesionales utilicen su propio vehículo para realizar desplazamientos, serán compensados económicamente a razón de 0,20 € por kilómetro. Para ello deberán cumplimentar la correspondiente hoja de gastos.

#### Artículo 34. *Anticipos.*

Todos los empleados afectos a este Convenio podrán disponer de un anticipo por valor máximo de la parte devengada, en el momento de pedir dicho anticipo, de la paga extraordinaria (de verano, septiembre o Navidad) próxima a recibir.

Dicho anticipo quedará saldado en el momento de abono de dicha paga extraordinaria.

Excepcionalmente, y siempre con autorización del Jefe de Escala o Departamento, se concederán anticipos por valor de hasta el importe de las dos siguientes pagas extraordinarias.

### CAPÍTULO IV

#### Formación de los trabajadores

##### Artículo 35. *Formación.*

Es facultad de la Dirección de la Compañía establecer políticas, planes y acciones formativas al objeto de facilitar la adaptación del personal a las funciones a desarrollar actuales y futuras, y potenciar el crecimiento profesional los empleados.

La representación de los trabajadores en cada centro de trabajo, colaborará en los Planes de Formación con cuantas aportaciones estime conveniente; asimismo, la empresa, a requerimiento de los representantes de los trabajadores, informará a éstos de los fondos percibidos por la empresa de los organismos públicos, destinados a dicha formación.

Asumiendo ambas partes la importancia que la formación específica del sector aeronáutico tiene en el desempeño laboral, en los casos en que un curso se considere de obligatoria realización para el trabajador y éste se realice fuera de la jornada habitual el tiempo empleado, a elección del trabajador:

Se pagará al precio de la hora extraordinaria si bien no tendrá consideración de tal o

Se compensará como tiempo de descanso a razón de 1 hora por cada hora de formación.

No obstante lo anterior, la empresa, en la medida de lo posible, dará la formación obligatoria dentro de la jornada de trabajo.

Se publicará en los centros de trabajo el listado de cursos tanto los de carácter obligatorio como los de carácter voluntario estipulados por la empresa para cada grupo profesional, y en sus distintos niveles.

### CAPÍTULO V

#### Acción social

##### Artículo 36. *Ayudas económicas a los trabajadores.*

Todos los empleados afectados por este Convenio tendrán derecho a percibir las siguientes ayudas económicas:

a) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho; percibirán por una sola vez la cantidad de 500,00 € brutos, efectivos en el recibo de salarios en el momento de contraer matrimonio. El trabajador deberá presentar fotocopia de documento oficial acreditativa, en el plazo máximo de un mes desde la celebración del matrimonio, o de la constitución de la pareja de hecho.

b) Por el nacimiento de cada hijo u adopción, se percibirá la cantidad de 350,00 € brutos, efectivos en el momento del alumbramiento u adopción. El trabajador deberá presentar fotocopia de documento oficial acreditativa en el plazo máximo de un mes desde el alumbramiento u adopción.

c) Todos los trabajadores tendrán derecho a hacer uso gratuito de los servicios de DHL EXPRESS, hasta un máximo de 4 remesas al año, con un límite máximo para cada uno de los envíos de 25 kg.

##### Artículo 37. *Bajas I.T.*

Para los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, ésta se acreditará mediante parte médico oficial de baja en el que deberá

constar la fecha del primer día en que se produce el hecho causante, independientemente de la duración de la baja, el trabajador percibirá:

Hasta el 3.º día de baja incluido, el 70 % del salario bruto mes.

Del 4.º al 16.º día de baja incluido, el 90% del salario bruto mes.

Del 17.º en adelante el 95% del salario bruto mes.

En el caso de que la baja por enfermedad común o accidente no laboral, requiera la hospitalización del trabajador, así como en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá el 100 % de su salario bruto mes, desde el día 1.º en que se encuentre en dicha situación.

Para que el trabajador pueda acceder al abono del 100 % de su salario bruto mes, en caso de hospitalización por motivo de Baja por enfermedad común o accidente no laboral, dicha hospitalización se deberá acreditar documentalmente con los partes de ingresos hospitalarios.

##### Artículo 38. *Descanso en supuesto de parto u adopción.*

En el supuesto de Parto, Adopción u Acogimiento de menores de hasta seis años, la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, tendrá una duración de dos semanas adicionales al periodo legal que corresponda, que se disfrutarán de un modo proporcional al del periodo oficial disfrutado.

Las semanas de suspensión correspondientes al descanso oficial, se abonarán por el sistema público de la Seguridad Social, asumiendo la empresa el coste de las 2 semanas adicionales.

##### Artículo 39. *Seguro de vida y accidentes.*

La Empresa tiene suscrita con una compañía de seguros, una póliza que garantiza al personal empleado en la Compañía, la cobertura de muerte sin ningún tipo de exclusión, y la cobertura de invalidez permanente absoluta y/o parcial, y la incapacidad profesional permanente total para su profesión habitual, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Se entregará a cada trabajador el certificado acreditativo de tales coberturas.

Esta póliza se podrá revisar y mejorar a lo largo de la vigencia de este convenio.

##### Artículo 40. *Prestaciones asistenciales.*

Los trabajadores podrán suscribir una póliza de asistencia sanitaria complementaria al sistema de seguridad social, a la cual podrán adscribirse tanto los empleados como sus cónyuges e hijos.

El importe de la prima, de acuerdo con las condiciones establecidas en la póliza será abonado por cada trabajador de forma individualizada.

##### Artículo 41. *Multas de tráfico.*

En caso de multas producidas, única y exclusivamente por incorrecto aparcamiento de vehículos de la Compañía o de aquellos vehículos particulares usados con carácter laboral y siempre fuera de las instalaciones aeroportuarias, y siempre y cuando el empleado responsable de la infracción justifique suficientemente a juicio de la compañía el/los motivo/s de la sanción en relación a la necesidad del servicio, EAT se hará cargo del abono de la misma.

Caso de que la multa hubiese de ser abonada por el empleado, esté siempre conservará el derecho de ser escuchado sobre los hechos.

##### Artículo 42. *Retirada del permiso de conducir.*

Ambas partes reconocen que, debido a la especificidad de la operativa de EAT, y en el ánimo de potenciar la polivalencia, y por tanto, el manejo de vehículos, la posesión del carnet de conducir clase B, es requisito indispensable para el ingreso y permanencia en la empresa para ciertos puestos de trabajo.

En caso de retirada del permiso de conducir, o del permiso extendido por la autoridad aeroportuaria, la empresa, siempre que haya puesto de trabajo disponible de igual o similar categoría en el que no se requiera dicho permiso, asignará al trabajador a ese puesto, volviendo a reintegrarlo a su anterior puesto de trabajo cuando cesen las circunstancias que originaron esta situación.

No obstante lo anterior, cuando en cada centro de trabajo concurren en el tiempo el 20% de la plantilla en la situación de retirada de los permisos de conducir descrita en el párrafo anterior, los empleados que vinieran a sufrir la retirada del carnet de conducir con posterioridad, pasarán a situación de suspensión temporal del contrato de trabajo hasta el cese de dicha retirada.

**Artículo 43. *Compensación de daños materiales.***

La Empresa correrá con los gastos de reparación y reposición por los daños ocasionados durante el servicio y como consecuencia directa del mismo, en gafas graduadas, lentillas, aparatos de ortopedia o similares propiedad de los trabajadores, siempre que el deterioro de éstos no suponga negligencia propia, hasta un máximo de 120,20 €.

**Artículo 44. *Discapacidades.***

El trabajador que tenga una limitación funcional o psíquica, derivada de enfermedad, accidente, cuando esta limitación afecte, en general, al desempeño de las funciones propias de su categoría profesional o régimen de trabajo impidiéndole desarrollar de forma correcta los cometidos de su puesto de trabajo, será acoplado en la medida de lo posible a otro puesto compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales, siempre que hubiera en la empresa otro puesto de similar categoría y previo informe del servicio médico de EAT y salvo informe médico contradictorio emitido por los servicios médicos de la Seguridad Social.

**Artículo 45. *Trabajo continuado con ordenador.***

Todos aquellos trabajadores que utilicen de modo continuado pantallas de ordenador, tendrán derecho a un descanso de 10 minutos por cada tres horas de trabajo efectivas, que nunca serán compensables económicamente ni acumulables.

A tales efectos y teniendo en cuenta la organización del trabajo, los superiores funcionales distribuirán la forma en que hayan de disfrutarse estos descansos, para asegurar la continuidad de la operación.

**Artículo 46. *Ropa de trabajo.***

La Empresa facilitará a todos los trabajadores ropa de trabajo suficiente y adecuada para cada puesto de trabajo (según anexo de uniformidad), teniendo en cuenta las condiciones de cada puesto y las climatológicas de cada centro de trabajo.

**CAPÍTULO VI.****Seguridad y salud laboral****Artículo 47. *Composición del Comité Seguridad y Salud.***

En los centros de trabajo que por su número de trabajadores sea necesaria la constitución de Comité de Seguridad y Salud Laboral, la composición de este será la siguiente:

Los Delegados de Prevención, designados por el Comité de Empresa. Igual número de miembros designados por la Empresa.

Tanto los miembros designados por la Empresa, como los Delegados de Prevención deberán nombrar suplentes, para los casos en que se encuentren ausentes exclusivamente por enfermedad, vacaciones o necesidades de la operación productiva.

**Artículo 48. *Delegados de Prevención designados por la representación de los trabajadores.***

Son designados por el pleno del Comité de Empresa, pudiendo ser o no miembros del mismo, y su número será en cada centro el que se ajuste a la legislación al respecto (Artículo 35 Ley Prevención Riesgos Laborales).

El período de vigencia de este cargo, salvo caso de dimisión o cese, coincide con el del Comité de Empresa.

Los Delegados de Prevención podrán ser cesados por decisión del Comité de Empresa, en caso de no cumplir con sus labores y competencias.

Esta decisión deberá adoptarse con el voto favorable de la mitad más uno de los miembros del Comité de Empresa.

**Artículo 49. *Competencias de los Delegados de Prevención.***

Las competencias de los Delegados de Prevención serán las siguientes:

- Colaborar con la dirección de E.A.T. en la mejora de la acción.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones de planificación, organización y desarrollo de la actividad laboral en todo lo que pudiera tener consecuencias para la seguridad y la salud de los trabajadores.

d) Colaborar con la empresa en el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva, así como en la elección del material y medios de protección colectiva y personal.

e) Ejercer una labor de vigilancia, control y en caso necesario, denuncia, sobre el cumplimiento o no de la normativa de prevención de riesgos laborales.

**Artículo 50. *Reuniones del CSSL.***

El Comité de Seguridad y Salud laboral se reunirá trimestralmente para tratar asuntos de su competencia

Las reuniones del CSSL se celebrarán dentro de horas de trabajo y serán computadas como tiempo de trabajo y, en caso de realizarse fuera de la jornada de trabajo, se compensará con descanso de igual tiempo dentro de los siguientes dos meses.

De igual forma el tiempo empleado por los miembros del Comité en acciones de formación en materia de seguridad y salud laboral, les será compensado con igual tiempo libre en los siguientes dos meses.

El CSSL, igualmente, podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones o acontecimientos puntuales.

Estas reuniones extraordinarias tendrán lugar a petición de cualquier miembro de la representación Social o Empresarial.

La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 48 horas entre la petición de la reunión y su celebración.

**Artículo 51. *Informaciones periódicas.***

a) Se entregará periódicamente al CSSL información sobre:

Las mediciones periódicas de humos, ruidos etc.  
Las materias peligrosas transportadas por EAT.

b) Los trabajadores serán convenientemente informados por la empresa sobre:

Las materias transportadas, y el adecuado desarrollo de las acciones de carga, descarga y punteo que puedan entrañar riesgo para la salud de los trabajadores.

Cualquier estudio que fuese necesario realizar en materia de prevención y salud.

Las medidas de prevención que los trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos.

**Artículo 52. *Formación y prevención de riesgos.***

La formación y prevención de riesgos se concreta en los siguientes puntos:

a) La empresa promoverá la más completa formación e instrucción en materia de Seguridad y Salud laboral a todos sus trabajadores.

b) Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación y, siempre que no se logre la eliminación total de dichos riesgos, se utilizarán obligatoriamente, los medios de protección personal precisos.

c) En aquellos puestos que por sus características puedan darse más situaciones de riesgo se evitará, en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias.

d) La empresa se compromete a impartir a todos lo empleados sujetos a trabajos nocturnos y rotatorios, un curso de ergonomía del sueño o similar.

**CAPÍTULO VII****Organización del trabajo y clasificación profesional****Artículo 53. *Facultades de organización.***

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la compañía.

En este sentido, son facultades exclusivas de la Dirección, entre otras, las siguientes:

- La determinación de horarios, turnos y adjudicación de tareas en cada momento.
- La fijación de las normas de trabajo que garanticen la regularidad y continuidad del mismo, siempre de acuerdo con las normas de seguridad.
- La elección de los medios de trabajo.
- El establecimiento de los planes de formación, así como el desarrollo e impartición de los cursos.
- El establecimiento de los puestos de trabajo necesarios para llevar a cabo el proceso productivo, la amortización de los innecesarios y la fijación de los requisitos para la provisión de los puestos de trabajo.

6) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: uniformidad, relaciones con los clientes, procedimientos, etc.

Todo ello sin perjuicio de las facultades reconocidas legalmente al la Representación de los Trabajadores, que desempeñará funciones de orientación, propuestas, misión de informes, etc., en lo relacionado con la organización del trabajo.

#### Artículo 54. Sistema de clasificación profesional.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifican por grupos profesionales. Los grupos profesionales están determinados de acuerdo con el contenido de la prestación laboral objeto del contrato y los criterios de clasificación establecidos en el artículo 55 de este Convenio. El contenido funcional lo desarrollarán los trabajadores en las áreas operativas que se especifican en el artículo 56.

#### Artículo 55. Criterios de clasificación.

En la clasificación de los trabajadores a cada grupo profesional, se habrán de ponderar los siguientes criterios del puesto respectivo que ocupe:

- Autonomía: Entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones del puesto.
- Formación: Concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de experiencia.
- Iniciativa: Referida al menor o mayor seguimiento de directrices, procedimientos, pautas o normas en la ejecución de las funciones del puesto.
- Responsabilidad: Apreciada en términos de la mayor o menor influencia de las decisiones que se tomen sobre los resultados, y la relevancia de la gestión que requiere el puesto sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Mando: Facultad de supervisión y ordenación que tiene el puesto, así como la facultad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando, y el número de integrantes del mismo.
- Complejidad: Entendida como la suma de los criterios anteriores que inciden sobre las funciones a desarrollar en cada puesto de trabajo.

#### Artículo 56. Áreas operativas.

Las áreas operativas y los cometidos básicos asignados a las mismas serán las siguientes:

- Área de Operaciones: Están comprendidos en este grupo todos aquellos puestos directamente relacionados con la operación de carga, descarga y clasificación de la mercancía, tanto en aviones como en otros vehículos.
- Área de Servicios Auxiliares: Forman parte de este grupo profesional todos los puestos de trabajo enmarcados en los departamentos cuyo objetivo esencial es dar apoyo a la operativa en el día a día. Están por tanto englobados los departamentos y funciones de Customer Service, Carga, Aduanas, NCG / Flight Watch.  
Por lo general se trata de puestos de trabajo que requieren cierto conocimiento y experiencia previa en el sector del transporte aéreo, así como un adecuado manejo del idioma inglés.
- Área de Administración: Están incluidos en este grupo profesional todos los puestos de trabajo cuyo objetivo básico es el de realizar funciones de administración, control de gestión, etc.  
Por su especificidad, todos los puestos de trabajo de los departamentos de HQ están incluidos dentro de este grupo profesional.
- Área de Mecánicos de Equipos de Tierra: Los puestos de trabajo que forman parte de este grupo profesional son aquellos directamente relacionados con las actividades de mantenimiento de los equipos de la compañía.  
Por lo general, se trata de puestos de trabajo que requieren una especial cualificación técnica.

#### Artículo 57. Estructura de la clasificación profesional.

Nuevo Nivel de Acceso en el Grupo Profesional 1: A partir de la firma del Convenio del año 2.004, y durante el ámbito de vigencia temporal de este Convenio (2.005—2.007), se establece por medio de este Artículo un nuevo nivel de acceso dentro del Grupo Profesional 1, denominado Grupo Profesional 1, Nivel 3 (1.3); a este nivel accederá el personal de nueva contratación del Grupo Profesional 1, con las condiciones que a continuación se detallan:

1. Accederá a este nuevo nivel todo el personal laboral contratado por la empresa, para la realización de trabajos de menor cualificación, y que dado el alto grado de especialización que requiere la operativa de la empresa, no disponga de la capacitación necesaria para desempeñar las

funciones requeridas en los niveles superiores (Ej: manejo de plataformas elevadoras, carretillas elevadoras, tractores de arrastre, maquinaria de asistencia a aeronaves). En el momento en que se desempeñen estas funciones por orden de un superior, pasarán al nivel superior.

2. Se considera que para la ejecución de contratos laborales del personal contratado bien por la empresa bien de modo eventual, como aquel contratado a través de empresas de trabajo temporal, la empresa se compromete a justificar que la realización de los mismos, sean razones temporales y/o transitorias de la producción.

3. En el supuesto de que un trabajador fijo del Grupo Profesional 1 (niveles 1 y 2), finalice su relación contractual con la empresa por despido, no disciplinario, y siempre y cuando la empresa considere necesario cubrir esa vacante con la contratación externa, la misma lo será mediante la contratación de un trabajador que se incorporará directamente al nivel 1.2.

4. Para los grupos profesionales 1 a 3, el paso de los niveles inferiores a los superiores, dentro de un mismo grupo profesional, se producirá automáticamente al cabo de un año de antigüedad efectiva en el puesto.

La estructura de la clasificación profesional queda determinada en el cuadro que sigue:

		Áreas funcionales			
		Operaciones	Administración	Serv. Aux. Tierra	Mantenimiento
Grupo profesional 5			Técnico		
Grupo profesional 4	Coordinador		Coordinador	Coordinador	Coordinador
Grupo profesional 3	Supervisor		Supervisor Administrat. Snr.	Supervisor	Supervisor
Grupo profesional 2	Capataz		Administrativo	Agente	Mecánico Snr.
Grupo profesional 1	Operario		Administración Recepcionista		Mecánico Jnr.

#### Artículo 58. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos de los trabajadores, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Cuando sea necesaria la realización simultánea o sucesiva de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, dentro del mismo grupo profesional, podrá encomendarse al trabajador el desempeño de las mismas.

Cuando el desempeño de funciones de un Grupo Profesional superior sea de forma permanente y prevalente, este cambio no podrá ser superior en duración a seis meses, salvo en los casos de sustitución por incapacidades temporales, y licencias contempladas en este Convenio.

Caso de alargarse la sustitución más de seis meses continuados, el empleado será promocionado automáticamente al puesto del grupo profesional superior.

La empresa no utilizará en ningún caso la rotación para trabajos de grupo profesional superior que se demuestre necesario indefinidamente.

En el caso de encomienda de funciones de un grupo profesional inferior, ésta no durará más de lo estrictamente necesario por razones operativas y deberá estar justificada por necesidades imprevisibles de la actividad productiva, nunca podrá establecerse de un modo programado por parte de la dirección.

#### Artículo 59. Periodo de prueba en caso de promoción.

En los casos de promoción a un Grupo Profesional superior, se establece un período de prueba de 2 meses.

En caso de no superación del período de prueba el trabajador promovido tendrá derecho al reintegro a su puesto anterior en el mismo área funcional con las condiciones económicas de esta última.

En los supuestos en que un trabajador haya realizado sustituciones en funciones de superior categoría, los períodos de sustitución computarán a los efectos de adquirir el nivel 1 dentro de la categoría profesional.

Todas las plazas vacantes en la empresa serán publicadas en todos y cada uno de los centros de EAT en España.

Cuando se abra un proceso de selección de personal para cubrir una determinada plaza, los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo serán informados, a requerimiento de éstos, de los aspirantes que concurren y del perfil que poseen, guardando, como marca la ley, total discreción sobre estos datos.

#### Artículo 60. *Condiciones especiales para la contratación.*

En el caso de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal que presten sus servicios durante un año e ininterrumpidamente en EAT, la empresa se compromete a que formen parte de la plantilla mediante su contratación, aun cuando la circunstancia extraordinaria por la cual presta sus servicios en EAT no haya finalizado.

Caso de darse el supuesto anterior, el nuevo empleado pasará a incorporarse directamente en el nivel 1 del grupo profesional que le correspondiese, salvo en el caso de los trabajadores del Grupo Profesional 1.3, que pasarán al Grupo Profesional 1.2.

Estas condiciones especiales de contratación tendrán carácter retroactivo a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

### CAPÍTULO VIII

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 61. *Régimen de faltas y sanciones.*

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, como aspecto fundamental para la normal convivencia, la ordenación técnica y la organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos legítimos del empleado y de EAT.

Se entiende por Falta toda acción u omisión que constituya un incumplimiento de las obligaciones y deberes del trabajador recogidas en la normativa laboral y, en particular, de las recogidas en el presente Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación siempre por escrito, y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves, será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

#### Artículo 62. *Catalogación y graduación de las faltas.*

El listado de Faltas que aparece en los apartados siguientes tiene carácter enunciativo.

##### 1. Faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a 20 minutos.

A efectos de puntualidad se entiende que al inicio y al final de la jornada debe el trabajador estar en su puesto de trabajo en condiciones de realizar el mismo.

b) Pequeños descuidos en la conservación y utilización del material y equipos de la compañía, excluyendo equipos de tierra y aeronaves, en cuyo caso y dado el enorme impacto a efectos de seguridad y económicos, se considerará como falta grave.

c) Faltas de limpieza e higiene, tanto personal como en las dependencias, servicio y útiles de la Empresa, siempre que sea ocasionalmente.

d) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

e) Discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia de personal ajeno a la misma.

f) Falta de diligencia en el trabajo, con escasa repercusión en el servicio.

g) Retraso de hasta 2 días sobre el plazo legal en la presentación de la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado de enfermedad o accidente, a menos que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

h) Inasistencia injustificada al trabajo de un día en el plazo de un mes.

i) No notificar con carácter previo cualquier ausencia y/o inasistencia al trabajo y su causa, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho con anterioridad.

j) Inasistencia, sin causa justificada, a un curso de formación convocado por la empresa, sobre materias inherentes al puesto de trabajo y su reciclaje.

k) No atender al público/visitantes/clientes con la corrección y diligencia debidos.

l) Cualquier retraso no justificado superior a 30 minutos.

m) Cualquier falta de análoga naturaleza a las anteriores.

##### 2. Faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad cometidas dentro del mes.

b) Más de dos faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro del mes, por un total de más de 20 minutos.

c) La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días consecutivos o no, en un periodo de dos meses.

d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

e) Descuido importante en la conservación de los útiles, materiales o herramientas de la Empresa.

f) Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.

g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, sí como emplear para uso propio, dentro de la misma, máquinas o materiales de la empresa.

h) La desobediencia a los superiores en cualquier materia, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del mismo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina; o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

i) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada

j) Dedicarse a juegos o actividades ajenas a la empresa durante la jornada de trabajo.

k) La negligencia o desidia en el trabajo con repercusión importante en el servicio.

l) La imprudencia en acto de servicio que implicase accidente entre vehículos y equipos de la Empresa o con vehículos y equipos de terceras compañías. De especial relevancia y gravedad se considerarán las imprudencias que impliquen accidente y/o daño a una aeronave.

m) Inasistencia, sin causa justificada, a más de un curso de formación convocado por la empresa, sobre materias inherentes al puesto de trabajo y su reciclaje.

n) El incumplimiento o inobservancia de cualquier procedimiento o instrucción de operativa aeroportuaria, especialmente de aquellos recogidos en el Manual de Operaciones (Airside Operations Manual) de la Compañía, siempre y cuando no impliquen riesgo hacia las personas o de seguridad hacia las instalaciones y/o equipos.

o) La utilización de los equipos informáticos de la compañía para uso particular (p.ej. correo electrónico, Internet, etc.); o bien su utilización/manipulación contraviniendo lo recogido en el Procedimiento de Utilización de Equipos Informáticos preparado por I.T. Si de cualquiera de estas actuaciones se dedujese riesgo del quebranto de confidencialidad de algún tipo de información, la falta se catalogará como muy grave.

p) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

q) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva, que no produzca grave perjuicio para la compañía.

r) La embriaguez habitual en el trabajo.

s) Falta de limpieza e higiene, tanto personal como en las dependencias, servicio y útiles de la compañía, si se producen con frecuencia.

t) La disminución del rendimiento normal en el trabajo, de manera no repetida, o la ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que no se derive riesgo para las personas.

u) Las ofensas de palabra o de obra cometidas contra las personas, cuando revistan acusada gravedad.

v) La negativa injustificada a someterse a los registros rutinarios y aleatorios de los servicios de seguridad siempre que estos no atenten contra la dignidad de la persona.

w) El abuso de autoridad ejercido por aquellas personas que ocupan puestos de mando.

x) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de nueve meses.

y) Cualquier falta de análoga naturaleza a las anteriores.

##### 3. Faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de nueve meses o veinte en un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días, consecutivos o no, durante un mes.

c) El engaño o fraude en los motivos alegados para la concesión de beneficios, licencias o permisos, así como el falseamiento de partes de cualquier otro medio de información o control establecido por la empresa.

d) La transgresión del deber de confidencialidad divulgando información reservada a la que se tenga acceso por razón del cargo, así como violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

e) Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la empresa.

f) Embriaguez o uso de drogas durante la jornada de trabajo; o fuera de ella siempre que, en éste caso repercutiera negativamente en el trabajo.

g) Malos tratos de palabra u obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados, así como a clientes.

h) Disminución no justificada en el rendimiento del trabajo o incumplimiento de los rendimientos mínimos exigibles.

i) Provocar tres o más accidentes que provoquen daños a cualquier vehículo o equipo de tierra de la compañía o de terceras empresas en un periodo de tiempo de un año.

j) Provocar dos o más accidentes que provoquen daños a cualquier aeronave de la compañía o de terceras empresas, en un periodo de tiempo de un año.

k) Abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

l) La comisión de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de nueve meses.

m) Hacer desaparecer cualquier tipo de envío confiado a nuestra operativa de transporte, ya sean internos de la compañía, como los confiados por los clientes a nuestra empresa, considerándose esta falta de especial relevancia y gravedad.

n) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o apropiación indebida, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

o) Simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

p) La no utilización de equipos de protección en materia de seguridad e higiene, cuando de esa conducta se deduzca especial riesgo para las personas.

q) El incumplimiento o inobservancia de cualquier procedimiento o instrucción de operativa aeronáutica, especialmente de aquellos recogidos en el Manual de Operaciones de la Compañía (Airside Operations Manual), si de ellos se deriva riesgo físico hacia las personas o hacia la seguridad de las instalaciones y equipos.

r) Cualquiera otra de las establecidas como tales en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores

#### Artículo 63. Régimen de sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los empleados que incurran en algún tipo de falta, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 30 días.

Despido disciplinario.

#### Artículo 64. Prescripción de las faltas cometidas.

Todas las faltas cometidas por los trabajadores tienen un plazo de prescripción en función de la graduación de las mismas.

Los plazos de prescripción son los siguientes:

a) Para las faltas leves, el plazo es de 10 días.

b) Para las faltas graves, el plazo es de 20 días.

c) Y, finalmente, para las faltas muy graves, a los sesenta días a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento del hecho sancionable, y, en todo caso, a los seis meses de la fecha en que se cometió la infracción

#### Artículo 65. Cancelación de las notas desfavorables.

Toda falta cometida por un trabajador que conlleve sanción por escrito, conlleva anotación desfavorable en el expediente personal de dicho trabajador.

La anulación de las notas desfavorables en los expedientes personales de las faltas leves, graves y muy graves, tendrá lugar a los 3 meses, ocho meses y a los doce meses respectivamente, de la notificación de la sanción al interesado.

### CAPÍTULO IX

#### Representación de los trabajadores

#### Artículo 66. Derechos y garantías de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Como criterio básico, en lo que se refiere a este punto se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Si durante su mandato el número de miembros de los Comités de Empresa se viera reducido, por producirse vacantes entre los mismos, y éstas no fueran cubiertas, se podrán acumular las horas de garantía vacantes entre los miembros restantes, hasta un límite de 30 horas.

#### Artículo 67. Comité Intercentros.

Serán competencias del Comité Intercentros:

1.º La designación de los representantes de los trabajadores para la negociación de los futuros convenios colectivos.

2.º La elección de los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria.

3.º Plantear, en su caso, conflicto colectivo e interponer cualquier tipo de reclamación y declaración de huelga legal.

Los miembros del comité intercentros se elegirán de entre los miembros de los distintos comités de empresa y/o delegados de personal.

TABLA SALARIAL EAT 2.005 ( 40 HORAS )

Grupos	ÁREAS FUNCIONALES		Nivel	Salario Bruto 2.005	SB 2004 a efectos cálculo Precio/Hora (excl. 3ª Paga Extra)	Salario Bruto Mes (14 Pagos)	Tercera Paga Extra (50%)	Valor / Hora Ordinaria	Valor / Hora Extra 30%	Valor / Hora Ex. Festiva 180%	Valor / Plus H. nocturna 25,5%	Valor / Plus H. Festiva 100%	Valor / Plus H. Domingo 50%
	OPERACIONES	SERVICIOS ALX. TIERRA											
Grupo Profesional 5		Técnico	Máx	40.811,84		2.814,61	1.407,31	No	No	No	No	No	No
			Mín	29.681,33		2.046,99	1.023,50	20,79	15,99	44,77	4,08	15,99	8,00
Grupo Profesional 4	* 1	Coordinador	1	29.681,34	28.657,84	2.046,99	1.023,50	20,79	15,99	44,77	4,08	15,99	8,00
			2	26.513,24	25.598,99	1.828,50	914,25	18,58	14,29	40,01	3,64	14,29	7,15
Grupo Profesional 3		Admin. Senior	1	23.454,68	22.645,90	1.617,56	808,78	16,43	12,64	35,39	3,22	12,64	6,32
		Admin. Senior	2	20.072,29	19.380,14	1.384,30	692,15	14,05	10,81	30,27	2,76	10,81	5,41
Grupo Profesional 2	* 2	Administrativo	1	19.940,79	19.253,17	1.375,23	687,62	13,96	10,74	30,07	2,74	10,74	5,37
		Administrativo	2	17.632,75	17.024,72	1.216,05	608,03	12,35	9,50	26,60	2,42	9,50	4,75
Grupo Profesional 1		Administ./Recep.	1	14.904,26	14.390,32	1.027,88	513,94	8,03	8,03	22,48	2,05	8,03	4,02
		Administ./Recep.	2	12.119,23	11.701,32	835,81	417,91	8,49	6,53	18,28	1,67	6,53	3,27
			3	10.564,29	10.200,00	728,57	364,29	7,40	5,69	15,93	1,45	5,69	2,85

\* 1 Valor de referencia para anteriores Coordinadores reubicados a Supervisores por adaptación al Blueprint  
 \* 2 Valor de referencia para anteriores Capataces reubicados a Operarios por adaptación al Blueprint

TABLA SALARIAL EAT 2.006 ( 40 HORAS )

Grupos	ÁREAS FUNCIONALES		Nivel	Salario Bruto 2.006	SB 2004 a efectos cálculo Precio/Hora (excl. 3ª Paga Extra)	Salario Bruto Mes (15 Pagos)	Valor / Hora Ordinaria	Valor / Hora Extra 30%	Valor / Hora Ex. Festiva 180%	Valor / Plus H. nocturna 25,5%	Valor / Plus H. Festiva 100%	Valor / Plus H. Domingo 50%
	OPERACIONES	SERVICIOS ALX. TIERRA										
Grupo Profesional 5		Técnico	Máx	42.219,14		2.814,61	No	No	No	No	No	No
			Mín	30.704,82		2.046,99	15,99	20,79	44,77	4,08	15,99	8,00
Grupo Profesional 4	* 1	Coordinador	1	30.704,83	28.657,84	2.046,99	15,99	20,79	44,77	4,08	15,99	8,00
		Coordinador	2	27.427,49	25.598,99	1.828,50	14,29	18,58	40,01	3,64	14,29	7,15
Grupo Profesional 3		Admin. Senior	1	24.263,46	22.645,90	1.617,56	12,64	16,43	35,39	3,22	12,64	6,32
		Admin. Senior	2	20.764,44	19.380,14	1.384,30	10,81	14,05	30,27	2,76	10,81	5,41
Grupo Profesional 2	* 2	Administrativo	1	20.628,40	19.253,17	1.375,23	10,74	13,96	30,07	2,74	10,74	5,37
		Administrativo	2	18.240,77	17.024,72	1.216,05	9,50	12,35	26,60	2,42	9,50	4,75
Grupo Profesional 1		Administ./Recep.	1	15.418,20	14.390,32	1.027,88	8,03	10,44	22,48	2,05	8,03	4,02
		Administ./Recep.	2	12.537,13	11.701,32	835,81	6,53	8,49	18,28	1,67	6,53	3,27
			3	10.928,57	10.200,00	728,57	5,69	7,40	15,93	1,45	5,69	2,85

\* 1 Valor de referencia para anteriores Coordinadores reubicados a Supervisores por adaptación al Blueprint  
 \* 2 Valor de referencia para anteriores Capataces reubicados a Operarios por adaptación al Blueprint

## ANEXO III

## Uniformidad

I. La empresa facilitará a todos los trabajadores la uniformidad suficiente y adecuada para su puesto de trabajo, teniendo en cuenta los condicionantes de cada puesto y la climatología de cada escala.

El Jefe de Escala es responsable de la correcta distribución de recursos de uniformidad y de equipos de protección individual de acuerdo con las necesidades de cada puesto de trabajo.

Todas las prendas pertenecen a la empresa y serán para uso exclusivo durante la jornada laboral y los traslados desde el domicilio particular al centro de trabajo.

Se entregará toda la ropa una vez que haya finalizado la relación contractual.

II. Al incorporarse a la empresa, se entregará al trabajador la uniformidad genérica y la propia de la temporada en que se encuentre (verano o invierno) que le corresponda según las tablas adjuntas. Además se entregará siempre al personal de rampa/ sorting un juego de prendas con Gore-Text y un forro polar, independientemente de la temporada en que se incorpore.

Este equipamiento se completará con el cambio de temporada.

Toda la uniformidad que se entregue al personal será completamente nueva, con excepción de los equipos del tipo Gore -Text, que tan sólo se renovarán por deterioro.

Se efectuará la reposición de las prendas de la uniformidad deterioradas previa presentación y entrega de dicha prenda al responsable de uniformidad de cada escala.

III. Todo el vestuario de invierno y de verano se renovará una vez al año. La entrega de la equipación de Verano se realizará durante el mes de marzo, y la equipación de invierno durante el mes de octubre, salvo causa debidamente justificada (ej.: retraso por parte de los proveedores).

IV. Toda la ropa entregada al personal llevará, en la medida de lo posible, el anagrama de DHL, sustituyendo al de EAT.

## Personal cualificado (Personal de Oficina y Supervisores)

	Nuevas incorporaciones	Antiguos
Camisas de manga larga . . . . .	4	2
Jersey o chaqueta . . . . .	2	1
Pantalones o faldas . . . . .	2	1
Camisas de manga corta . . . . .	4	2
Corbatas . . . . .	2	A petición
Pañuelos . . . . .	2	A petición
Par de zapatos de seguridad . . . . .	1	A petición
Chaleco de alta visibilidad . . . . .	1	A petición
Forro polar . . . . .	A petición	A petición
Pantalón del peto del tipo gore-text . . . . .	Si es necesario	
Chaquetón del tipo gore-text . . . . .	Si es necesario	

## Personal no cualificado (Rampa y Sorting)

	Nuevas incorporaciones	Antiguos
Pares de calzado de seguridad a elegir entre zapatos y/o botas . . . . .	1	1
Chaleco de alta visibilidad . . . . .	1	1
Par de guantes de seguridad . . . . .	1	1
Par de guantes de lana . . . . .	1	1
Polos de manga corta . . . . .	4	2
Polos de manga larga . . . . .	4	2
Forros polares . . . . .	2	1
Pantalones de faena de invierno . . . . .	2	1
Pantalón de peto del tipo gore-text . . . . .	1	A petición
Chaquetón del tipo gore-text . . . . .	1	A petición
Gorra DHL . . . . .	1	A petición
Chaleco térmico . . . . .	1	A petición
Pantalones de faena de verano . . . . .	2	1
Gorro térmico . . . . .	1	A petición

Con independencia a lo expuesto en la tabla, se deberá reponer por deterioro debidamente justificado, cualquier prenda solicitada.

## BANCO DE ESPAÑA

6880

RESOLUCIÓN de 26 de abril de 2005, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios del Euro correspondientes al día 26 de abril de 2005, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la Introducción del Euro.

## CAMBIOS

1 euro =	1,2981	dólares USA.
1 euro =	137,54	yenes japoneses.
1 euro =	0,5821	libras chipriotas.
1 euro =	30,247	coronas checas.
1 euro =	7,4489	coronas danesas.
1 euro =	15,6466	coronas estonas.
1 euro =	0,68115	libras esterlinas.
1 euro =	249,23	forints húngaros.
1 euro =	3,4528	litas lituanas.
1 euro =	0,6962	lats letones.
1 euro =	0,4298	liras maltesas.
1 euro =	4,2054	zlotys polacos.
1 euro =	9,1453	coronas suecas.
1 euro =	239,61	tolares eslovenos.
1 euro =	39,695	coronas eslovacas.
1 euro =	1,5418	francos suizos.
1 euro =	82,46	coronas islandesas.
1 euro =	8,1315	coronas noruegas.
1 euro =	1,9559	levs búlgaros.
1 euro =	7,3850	kunas croatas.
1 euro =	36.183	leus rumanos.
1 euro =	36,0350	rublos rusos.
1 euro =	1,7662	nuevas liras turcas.
1 euro =	1,6661	dólares australianos.
1 euro =	1,6112	dólares canadienses.
1 euro =	10,7437	yuanes renminbi chinos.
1 euro =	10,1235	dólares de Hong-Kong.
1 euro =	12.572,10	rupias indonesias.
1 euro =	1.296,54	wons surcoreanos.
1 euro =	4,9327	ringgits malasios.
1 euro =	1,7831	dólares neozelandeses.
1 euro =	70,519	pesos filipinos.
1 euro =	2,1384	dólares de Singapur.
1 euro =	51,257	bahts tailandeses.
1 euro =	7,9119	rands sudafricanos.

Madrid, 26 de abril de 2005.—El Director general, Francisco Javier Aríztegui Yáñez.

## COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES

6881

RESOLUCIÓN de 15 de abril de 2005, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se da publicidad a la baja de la Sociedad de Valores Cortal Consors, S. V., S. A., en el Registro de Sociedades de Valores.

Mediante la presente Resolución se dispone la publicación de la revocación de autorización de Cortal Consors, Sociedad de Valores, S. A., como consecuencia de la fusión por absorción de Cortal Consors, S. V., S. A. U., por la entidad de crédito francesa Cortal Consors, S. A., con extinción de aquélla y con simultánea afectación de todos los activos y pasivos que por sucesión universal adquiera la sociedad absorbente francesa a su