# V. Anuncios
*Otros anuncios*

## Consejería de Empleo, Industria y Comercio

**2302** *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 20 de abril de 2012, que dispone el registro, depósito y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Atlántica de Handling, S.L.U.*

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la empresa Atlántica de Handling, S.L.U. y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 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 los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 405/2007, de 4 de diciembre (BOC nº 249, de 14.12.07), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante la Excma. Sra. Consejera de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 20 de abril de 2012.- La Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

II CONVENIO COLECTIVO ATLÁNTICA DE HANDLING, S.L.U.

ÍNDICE

Acta Final

CAPÍTULO I.- Disposiciones Generales, Objeto y Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Partes Signatarias
Artículo 2.- Naturaleza normativa. Eficacia general y alcance
Artículo 3.- Ámbito funcional
Artículo 4.- Ámbito personal
Artículo 5.- Ámbito territorial
Artículo 6.- Ámbito temporal y denuncia
Artículo 7.- Vinculación a la totalidad
Artículo 8.- Compensación y Absorción
Artículo 9.- Comisión Mixta Paritaria
Artículo 10.- Funciones y Funcionamiento de la Comisión Mixta Paritaria

CAPÍTULO II.- Contratación

Artículo 11.- Contratación y Empleo
Artículo 12.- Período de prueba
Artículo 13.- Modalidades de Contratación

CAPÍTULO III.- Clasificación Profesional

Artículo 14.- Criterios generales
Artículo 15.- Clasificación Profesional
Artículo 16.- Grupos profesionales
Artículo 17.- Categorías Laborales
Artículo 18.- Progresión y Promoción
Artículo 19.- Trabajadores con Capacidad Disminuida

CAPÍTULO IV.- Jornada

Artículo 20.- Tiempo de trabajo
Artículo 21.- Organización del Trabajo
Artículo 22.- Trabajo a turnos
Artículo 23.- Jornada fraccionada regular a tiempo completo
Artículo 24.- Horas extraordinarias voluntarias y perentorias
Artículo 25.- Libres Adicionales (Bolsa de horas)
Artículo 26.- Trabajo en festivos
Artículo 27.- Descanso para refrigerio

CAPÍTULO V.- Retribuciones

Artículo 28.- Sistema salarial
Artículo 29.- Estructura de las percepciones económicas
Artículo 30.- Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes
Artículo 31.- Pago del salario
Artículo 32.- Percepciones económicas del trabajador a tiempo parcial
Artículo 33.- Niveles de progresión
Artículo 34.- Aplicación de mejoras económicas

CAPÍTULO VI.- Formación

Artículo 35.- Formación en la empresa
Artículo 36.- Formación académica y profesional regladas
Artículo 37.- Participación y colaboración de los Comités de Empresa
Artículo 38.- Forcem

CAPÍTULO VII.- Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 39.- Principios y aspectos generales
Artículo 40.- Normativa

Artículo 41.- Planificación de la actividad preventiva
Artículo 42.- Delegados de prevención
Artículo 43.- Servicios de prevención
Artículo 44.- Evaluación de riesgos
Artículo 45.- Comités de seguridad y salud
Artículo 46.- Información, consulta y participación
Artículo 47.- Formación
Artículo 48.- Procedimientos de investigación de accidentes de trabajo
Artículo 49.- Conciliación de la vida familiar y laboral

CAPÍTULO VIII.- Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 50.- Vacaciones
Artículo 51.- Procedimiento para la elección del período de vacaciones
Artículo 52.- Suspensión de vacaciones por enfermedad o accidente
Artículo 53.- Complementos salariales en los supuestos de accidente, enfermedad profesional y común
Artículo 54.- Permisos y licencias
Artículo 55.- Preaviso y justificación de los permisos
Artículo 56.- Licencias sin sueldo
Artículo 57.- Adopción
Artículo 58.- Otros permisos
Artículo 59.- Convivencia

CAPÍTULO IX.- Régimen disciplinario

Artículo 60.- Potestad disciplinaria
Artículo 61.- Procedimiento sancionador
Artículo 62.- Antecedentes
Artículo 63.- Faltas
Artículo 64.- Sanciones
Artículo 65.- Otras jurisdicciones
Artículo 66.- Suspensión cautelar y excepciones al régimen sancionador

CAPÍTULO X.- Participación sindical

Artículo 67.- Secciones y delegados sindicales
Artículo 68.- Garantías de los miembros de los comités de empresa de centro de trabajo
Artículo 69.- Sigilo profesional
Artículo 70.- Reunión mensual del comité de empresa del centro de trabajo con la dirección
Artículo 71.- Utilización del crédito horario
Artículo 72.- Acumulación de horas del crédito horario
Artículo 73.- Comité intercentros

CAPÍTULO XI.- Acción Social

Artículo 74.- Seguro colectivo
Artículo 75.- Fondo solidario interno

CAPÍTULO XII.- Billetes de avión

Artículo 76.- Billetes
Artículo 77.- Plan de pensiones
Artículo 78.- Plan de Igualdad
Artículo 79.- Medidas contra la Violencia de Género

Disposiciones adicionales

Primera
Segunda

Disposiciones transitorias

Primera
Segunda
Tercera

Tabla salarial

## CAPÍTULO I

## DISPOSICIONES GENERALES, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 1.-** Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, Atlántica de Handling, S.L.U., como Representación Empresarial y las Organizaciones Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión Sindical Obrera (USO) y la Coordinadora Estatal del Sector de Handling y Aéreo (CESHA) como representación de los Trabajadores, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

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

**Artículo 2.-** Naturaleza normativa. Eficacia general y alcance.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dado por lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la legitimidad y representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio es de aplicación a todas las delegaciones de Atlántica de Handling, S.L.U. a todos los trabajadores, presentes y futuros, comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

**Artículo 3.-** Ámbito funcional.

El presente Convenio se circunscribe a la actividad de Handling que Atlántica de Handling, S.L.U. desarrolla en todos sus centros de trabajo y será de aplicación y de obligado cumplimiento para todas las delegaciones y todos los trabajadores presentes y futuros, cuya actividad consista en prestación de servicios de Handling, entendiendo como tal los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasajeros, mercancías y correo, así como la manipulación de pasarelas.

Son actividades de Handling y, por tanto, sometidas a la regulación de este Convenio Colectivo las actividades relacionadas en el anexo 1 del Real Decreto 1161/1999, a excepción de las que se enumeran a continuación:

• Asistencia de limpieza y servicios de las aeronaves.

• Asistencia de combustibles y lubricante.

• Asistencia de mantenimiento en línea.

• Catering.

**Artículo 4.-** Ámbito personal.

El presente Convenio es de obligada y general observancia para todas las delegaciones, y trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito funcional, excepto para el personal directivo o en funciones directivas que, de acuerdo con la estructura organizativa de cada una de las delegaciones, será el personal que ejerza las siguientes funciones: Gerentes, Directores, Delegados y Jefes de Escala.

**Artículo 5.-** Ámbito territorial.

Este Convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo de handling establecidos por Atlántica de Handling, S.L.U. presentes o futuros.

**Artículo 6.-** Ámbito temporal y denuncia.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo empezarán a regir a partir del día 1 de enero de 2012 independientemente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, y su vigencia tendrá una duración de dos años, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2013, salvo para aquellas materias que fijen una vigencia diferente en el presente Convenio.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio. El plazo mínimo para la denuncia será de 3 meses antes de finalizar su vigencia. En el plazo máximo de 8 meses desde la finalización del Convenio anterior, tendrá que estar finalizada la negociación del nuevo Convenio Colectivo.

Las partes se adhieren a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales para solventar las discrepancias existentes tras el trascurso del plazo máximo de negociación sin llegarse a un acuerdo.

Se podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de los contenidos prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada se desarrolle la actividad en la empresa.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el Convenio y hasta que no se alcance acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, excepto en las materias que se determine lo contrario, hasta la firma del Convenio que lo sustituya, manteniendo su vigencia las de carácter normativo.

**Artículo 7.-** Vinculación a la totalidad.

El presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificase algunas de las cláusulas en su actual redacción o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, la Comisión Negociadora del mismo, y en el plazo más breve posible, decidirá si la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

**Artículo 8.-** Compensación y Absorción.

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas. No obstante, se respetarán como "garantía ad personam", a título individual, las garantías personales por conceptos fijos, conceptos variables y demás condiciones laborales que se estén percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Los aumentos de retribuciones y otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, resoluciones administrativas, otros convenios colectivos de aplicación o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas en dicho Convenio Colectivo.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el Convenio Colectivo en sus propios términos, en la forma y condiciones que están pactadas.

**Artículo 9.-** Comisión Mixta Paritaria.

Composición:

La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por 6 miembros, es decir, 3 miembros designados por la compañía, y otros 3 elegidos o designados por la representación legal de los trabajadores firmantes del presente Convenio que necesariamente deberán formar parte del Comité Intercentros. Esta Comisión vendrá obligada a reunirse como mínimo una vez al año a los efectos de seguimiento del presente Convenio.

La sede de la Comisión Mixta Paritaria quedará establecida en la sede central de la empresa en Tenerife y se dotará de un Reglamento de Funcionamiento.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente, entre sus componentes, que rotará por períodos anuales.

Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Comisión, también con carácter anual y rotativo, de forma que el nombramiento de ambos cargos se intercale entre ambas representaciones.

En todo caso, las partes podrán estar representadas por un número inferior, ostentando la representación proporcional establecida para la representación de cada parte.

Normas de funcionamiento:

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá:

• A instancia de la representación de la compañía.

• A instancia de al menos uno de los representantes de los trabajadores en dicha Comisión.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, se fijará de mutuo acuerdo entre las partes y se celebrará dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

De cada reunión de la Comisión se levantará la correspondiente acta.

Las resoluciones de la Comisión Mixta Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, de acuerdo con sus propias normas. Las resoluciones que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Asimismo las partes podrán asistir acompañadas de los asesores que en cada caso se determine que serán designados, en un número no superior a dos, por cada una de las partes.

**Artículo 10.-** Funciones de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

• Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en el presente Convenio Colectivo.

• Interpretar la totalidad de las estipulaciones del presente Convenio Colectivo.

• Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en el presente Convenio Colectivo, resolviendo en una plazo máximo de 30 días desde que alguna de las partes le someta cuestión a interpretar.

• Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado del presente Convenio Colectivo.

• Conocer, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio. La Comisión Mixta Paritaria resolverá sobre cualquier conflicto que le sea planteado en el plazo máximo de un mes siempre y cuando no suponga caducidad o prescripción de la acción.

• El incumplimiento de este trámite previo, que las partes acuerdan como requisito, dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

• Independientemente de conocer de forma previa y obligatoria sobre la comunicación al empresario y a la autoridad laboral de la adopción de cualquier tipo de medidas de presión derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio, y a fin de evitar estas, la Comisión Mixta Paritaria se reunirá con objeto de analizar y mediar en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados, aclarando y resolviendo, como mediadora, de tal manera que, tanto por la parte social como empresarial, se haga todo cuanto esté a su alcance en evitación de dichas discrepancias.

• Desarrollará, a petición de parte, funciones de adaptación o modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso deberá incorporarse a la Comisión paritaria, la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación aunque no hayan sido firmantes del Convenio.

• En materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, tras la finalización del período de consultas, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria, quien deberá resolver en el plazo máximo de 15 días.

• Las discrepancias en el seno de esta Comisión, se someterán en el plazo máximo de 30 días a la mediación de los tribunales laborales canarios.

• Esta Comisión estudiará las horas de los FACTP de cara a darles una mayor ocupación, siempre dentro de las necesidades operativas de la empresa. En este sentido, también se acordarán fórmulas de flexibilidad del personal FACTP para llevar a cabo la operativa en las mejores condiciones.

• La Comisión analizará las libranzas del personal FACTP sin afectar a su período vacacional.

• De conformidad con lo establecido en al artº. 32 de este Convenio Colectivo, en el seno de esta Comisión paritaria, las partes elaborarán, antes del 31

de marzo de 2013, un nuevo sistema de progresión que entrará en vigor el 1 de enero de 2014.

• De conformidad con lo establecido en el artº. 34 de este Convenio Colectivo, de darse los parámetros allí definidos, la Comisión Mixta determinará el posible incremento salarial.

• Cuantas otras funciones se le atribuyan en el presente Convenio, sin perjuicio de que estas se recojan en el/los artículo/s correspondiente/s al mencionado Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN

**Artículo 11.-** Contratación y Empleo.

De acuerdo con las características del servicio prestado en las diferentes delegaciones, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento de acuerdo con la causalidad en los supuestos legalmente establecidos y en todo caso serán conforme a Derecho.

**Artículo 12.-** Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito, para todos los contratos, un período de prueba que tendrá una duración máxima de tres meses para el Grupo de Técnicos y Titulados, un mes para Agentes Administrativos y quince días para Agentes de Servicios Auxiliares.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y ocupación que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes. El trabajador podrá renunciar al puesto voluntariamente sin tener perjuicios económicos.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación aquella en la que dio comienzo el período de prueba.

**Artículo 13.-** Modalidades de Contratación.

Podrán celebrarse, entre otros, contratos eventuales por circunstancias de la producción, interinidad o duración determinada y a tiempo parcial en los términos legal o convencionalmente vigentes.

1. Contratos a tiempo parcial.

Cuando la Empresa necesite contratar trabajadores para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en Convenio Colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente en cada momento.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita su utilización.

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

• Él numero de horas efectivas de trabajo siempre será inferior a las de un trabajador a tiempo completo comparable.

• La jornada y demás condiciones de trabajo vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir, no pudiendo ser inferior al 55% de la jornada anual normal de trabajo.

• La jornada diaria se podrá realizar en uno o dos períodos horarios. En consecuencia, se podrá implantar, con carácter obligatorio a aquellos trabajadores cuya jornada diaria tenga una duración igual o superior a 5 horas, la realización de esta en dos períodos horarios, con una duración mínima de dos horas y una interrupción que no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 5 horas. La distribución de los períodos horarios estará en función de las necesidades del servicio.

• En cuanto al fraccionamiento de jornada del personal fijo a tiempo parcial, tendrán la misma consideración de personal eventual, el personal puesto a disposición a través de las Empresas de Trabajo Temporal.

• Salvo casos excepcionales, no se podrá contratar trabajadores eventuales para cubrir la interrupción entre dichos períodos, informando de la necesidad excepcional, con carácter previo, a la Representación legal de los trabajadores.

• De producirse cambios en la programación de vuelos de las compañías aéreas, o incremento o reducción de los mismos, y/o en función de las cargas de trabajo, las delegaciones podrán variar la jornada y el horario establecido, en su caso, en el contrato de trabajo, con un preaviso de una semana, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir, sin que ello implique en ningún caso modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Si se dieran necesidades imprevistas en las programaciones de vuelos que impidieran cumplir el preaviso citado, la empresa podrá igualmente variar la jornada y/o el horario, informando previamente de tales necesidades a la Representación de los Trabajadores por escrito.

• Además de las horas realizadas por el trabajador en concepto de jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la seguridad social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones a tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberán de recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la seguridad social.

• Se informará trimestralmente mediante relación nominal a la representación de los trabajadores de las horas complementarias realizadas.

• 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 las delegaciones de acuerdo con las cargas de trabajo.

• La jornada y las horas que se amplíen sobre la misma no estarán sujetas a los procedimientos de programación de turnos del trabajador a tiempo completo.

• Se establecerá una "Bolsa de Empleo" que incluirá entre otros a aquellos trabajadores que hayan prestado servicios para la misma, por un período mínimo de seis meses y hayan obtenido una evaluación positiva (apto) en el período total de permanencia en ella. En la Comisión Mixta se determinarán las condiciones y/o requisitos de la citada Bolsa de Empleo.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Artículo 14.-** Criterios generales.

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

Todos los trabajadores serán adscritos a un grupo profesional y a un nivel. Estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de cada delegación.

**Artículo 15.-** Clasificación Profesional.

La clasificación profesional, que se indica a continuación es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

**Artículo 16.-** Grupos profesionales.

Entre otros grupos laborales existirán al menos los siguientes:

• Grupo de Técnicos Gestores
• Grupo Administrativos
• Grupo Servicios Auxiliares
• Grupo Especialistas mantenimiento de Equipos e Instalaciones

Definición de Grupo Profesional

1. Grupo de Técnicos Gestores.

Son los que estando en posesión de un título de grado superior o medio o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se puede adquirir con titulaciones superiores y medias tienen atribuidas funciones de gestión de apoderamiento o de elevada calificación y complejidad, coordinadora o asesora con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

2. Grupo Administrativos.

Son aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativa, contable, comercial, aeroportuarias, coordinación, facturación, embarque, programación técnica y auxiliar de vuelo, ventas de pasaje, equipaje, carga y correo, reservas, despachos y documentos aduaneros, manejo del material y vehículos necesario para el desarrollo de sus actividades u otras análogas. Asimismo realizará cualquier actividad conexa simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo.

3. Grupo Especialista Mantenimiento de Equipos e Instalaciones.

Se integra en este grupo a aquellos trabajadores que con conocimientos generales y específicos se encuentran capacitados para la realización de tareas rutinarias elementales y/o específicas en las tareas de mantenimiento, preventivo o correctivo, de instalaciones, vehículos y equipos.

4. Grupo de Servicios Auxiliares.

Se integra en este colectivo el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia a determinadas operaciones auxiliares, manipulación de equipajes, mercancías, correo, conducción de vehículos y cualquier equipo mecánico para la realización de la actividad, push-back, traslado de pasajeros inválidos o enfermos en camillas o sillas de ruedas, puntear, registrar mercancías, correo, manifiestos de carga, etc. Suministro de fluidos al avión,

a los vehículos y equipos de tierra, entretenimiento de la unidad o unidades con las que opere, así como su conservación y mantenimiento. Eliminar hielo, nieve, aceites o cualesquiera otros residuos en las zonas internas o externas, tanto de aviones como de vehículos y equipos y otras análogas. Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexa, simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo.

**Artículo 17.-** Categorías Laborales.

La empresa publicará en el mes de diciembre de cada año la relación ordenada de personal por grupos laborales y categorías profesionales, para conocimiento general de los trabajadores.

Los grupos profesionales y las categorías profesionales en la empresa quedan establecidos de la siguiente forma:

Grupo de Técnicos Gestores

• Superior: Técnico de Grado Superior
• Medio: Técnico de Grado Medio

Grupo Administrativo

• Mando: Jefe Administrativo. Los administrativos con categoría de mando, además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión y a las órdenes del superior jerárquico correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas dirigirán los trabajos realizados en el ámbito de su competencia y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos.

• Ejecución/supervisión: Agente Administrativo. Son los trabajadores que se dedican a las actividades relativas a su grupo profesional tales como la atención a los pasajeros y público en general en mostradores de facturación e información y puertas de embarque, atención a pasajeros especiales. Por motivos de organización la Empresa podrá designar entre los administrativos aquellos que adicionalmente realizarán tareas de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipos de personas incluyendo su asesoramiento e instrucción.

Grupo Servicios Auxiliares

• Mando: Agente Jefe de Servicios auxiliares es el que además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión, dirige los trabajos asignados en el ámbito de su competencia y/o colabora en el marco de sus conocimientos profesionales al desarrollo de las actividades, coordinando, controlando y en general en funciones de servicios auxiliares acorde con los objetivos de la unidad a la que pertenece.

• Ejecución y Supervisión: Agente Servicios Auxiliares que realizará los trabajos de ejecución inherentes a su grupo y por motivos de organización del trabajo, la Dirección designará entre los agentes de Servicios Auxiliares, aquellos que adicionalmente realizarán tareas de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de las personas que se les asignen.

Grupo Especialistas Mantenimiento de Equipos e Instalaciones

• Mando: Especialista Jefe Mantenimiento de equipos. Son los trabajadores que bajo supervisión de sus superiores planifican, organizan, controlan y coordinan el trabajo del personal a su cargo y con conocimiento suficiente sobre trabajos de mantenimiento de vehículos y equipos de tierra para la atención de aeronaves. Se comprometen igualmente a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

• Ejecución/supervisión: Especialista Mantenimiento de equipos e Instalaciones. Son los trabajadores que con conocimientos generales y específicos de todas las actividades relativas al mantenimiento de vehículos y equipos de tierra para la atención de aeronaves actúan a las órdenes de sus superiores y realizan personalmente los trabajos de mantenimiento y reparación de los citados vehículos y equipos.

**Artículo 18.-** Progresión y Promoción.

Progresión

Se entiende por progresión la mejora económica dentro de la misma categoría y de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del convenio.

Promoción

Se entiende por promoción el acceso a la categoría de Mando desde la de Ejecución/supervisión por libre designación de la Empresa a través de las pruebas o requisitos que se establezcan al efecto en la Comisión Paritaria.

**Artículo 19.-** Trabajadores con Capacidad Disminuida.

La empresa por su propia iniciativa o a petición del trabajador a través del comité de seguridad y salud, y siempre que esto sea posible, acoplará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe del médico de la Mutua de Accidentes concertada o del Servicio Médico de la Empresa. El trabajador podrá acompañar su petición con un informe médico de la Seguridad Social.

Independientemente el trabajador deberá aportar el grado de minusvalía reconocido por la Consejería de Servicios Sociales u Organismo equivalente.

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá preferencia absoluta para esta readaptación.

CAPÍTULO IV

JORNADA

**Artículo 20.-** Tiempo de trabajo.

Dada la peculiaridad de las diferentes delegaciones a las que afecta este Convenio, que exige una permanente actividad para el servicio que pueden prestar a las Compañías Aéreas, las citadas delegaciones tendrán plena facultad para establecer jornadas, turnos y horarios del personal, siempre respetando el convenio, las disposiciones legales y convencionales de aplicación.

**Artículo 21.-** Organización del Trabajo.

Según lo pactado en el artº. 32 del Convenio del Sector de Handling, la organización y programación de jornadas, turnos y horarios de trabajo se establecerá de acuerdo con las necesidades operativas, y siempre respetando las disposiciones legales.

La Jornada anual de 1.724 horas anuales efectivas se empezará a aplicar en el año 2012, rebajando horas (en total 12 horas anuales) a los turnos del personal.

Las horas se desprogramarán en los turnos del personal a tiempo completo en aquellos meses que la empresa determine. Los turnos de 7 horas que se programen para el personal a tiempo completo, serán publicados por la Empresa con un mes de antelación para el conocimiento de este colectivo.

Para el año 2013, se aplicará la jornada anual pactada en el Convenio del Sector del Handling Aéreo. Si resultara que la misma fuera de 1.724 horas anuales, se dará un día adicional de libranza (8 horas) y las 4 horas restantes se desprogramarán en los turnos del personal a tiempo completo en aquellos meses que la empresa determine. Los turnos de 7 horas que se programen para el personal a tiempo completo, serán publicados por la Empresa con un mes de antelación para el conocimiento de este colectivo. En todo caso, la Empresa podrá pactar con los interesados de manera individual y voluntaria, otras fórmulas de desprogramación de las horas anuales anteriormente señaladas.

La Programación "mensual" que ahora se está entregando el día 15 del mes anterior pasará a entregarse con 7 días de antelación al inicio del mes a publicar.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 7/2011, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, un 5% la jornada de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

**Artículo 22.-** Trabajo a turnos.

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.

En las delegaciones con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas.

El trabajo organizado en las delegaciones según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

La regulación recogida en el presente Convenio Colectivo en materia de turnos de trabajo, viene referida exclusivamente a los trabajadores a tiempo completo con jornada regular, teniendo, los trabajadores a tiempo parcial, la regulación definida en las disposiciones legales de aplicación. Los trabajadores eventuales con contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, tampoco estarán sometidos a este régimen de turnos. Antes de publicar definitivamente los turnos de la temporada, se deberá de informar a la representación legal de los trabajadores a fin de verificar que se cumple con la normativa.

En función de la actividad de cada aeropuerto, la Empresa podrá establecer los siguientes turnos básicos en los servicios de Coordinación, Rampa y Pasaje:

• Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante más de 16 horas se podrán establecer cuatro turnos básicos y un turno adicional por temporada, en cada una de las unidades.

• Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante 16 horas o menos, se podrán establecer tres turnos básicos y uno adicional por temporada, en cada una de las unidades.

Los turnos básicos tendrán una movilidad o flexibilidad sobre el horario de entrada de más menos

1 hora o fracción. En el caso de que las fracciones sean inferiores a 30 minutos se requerirá acuerdo de los representantes de los trabajadores.

La rotación debe ser establecida de tal manera que permita la asignación de las personas necesarias a los turnos en función de las cargas de trabajo que se produzcan en cada período horario siendo rotativas y equitativas.

La programación de los turnos para los trabajadores a tiempo completo con jornada regular, entendiendo por tal la designación del turno que realizará cada trabajador, se efectuará de acuerdo con las siguientes normas:

• Se realizará una programación de turnos anual fija de días libres y festivos para la elección de vacaciones.

• Se realizará una programación orientativa de turnos por temporada.

• La programación mensual definitiva de los turnos se publicará con una antelación mínima de quince días a su entrada en vigor.

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

• Máximo de cinco cambios de un día en cómputo de un mes de trabajo.

• Los cambios de turno que sean modificados en 1 hora, no se considerarán como horarios de turno a efectos de lo expuesto en el apartado anterior, siempre que sean comunicados al trabajador con al menos 48 horas de antelación.

• Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo en aquellos supuestos excepcionales que serán resueltos, de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, excepto los que sean por desprogramación de días adicionales de descanso (Bolsa de días).

• Los cambios se realizarán de manera que afecten a los trabajadores del mismo cuadrante rotativamente.

• Todos los cambios deberán ser preavisados por escrito al trabajador con al menos 48 horas de antelación.

• De todos los cambios se deberá de informar a la representación de los trabajadores.

**Artículo 23.-** Jornada fraccionada regular a tiempo completo.

La Empresa podrá establecer la distribución horaria en régimen de jornada fraccionada, en base a las necesidades producidas por las cargas de trabajo y respetando en todo caso, un límite máximo del cuarenta por ciento de cada cuadrante.

Localmente se podrán tratar las posibles excepciones al alza por necesidades de servicio, con la representación de los trabajadores.

La duración máxima de trabajo efectivo de la jornada fraccionada será de ocho horas de trabajo efectivo al día.

Cuando se establezca la jornada fraccionada, el tiempo de interrupción entre uno y otro período de trabajo deberá establecerse entre un mínimo de una hora y un máximo de 4 horas.

El personal que realice jornadas fraccionadas no podrá realizar horas extraordinarias dentro del período de interrupción de su jornada, salvo por circunstancias de fuerza mayor. Solo podrá haber una interrupción o jornada fraccionada.

La jornada fraccionada será rotativa y equitativa entre todos los trabajadores del cuadrante.

Se establece un plus de jornada fraccionada que cobrarán todos los trabajadores que realicen esta.

**Artículo 24.-** Horas extraordinarias voluntarias y perentorias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias serán abonadas con su recargo del 75% sobre la hora base o compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de 1 hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada, a opción del trabajador.

En el supuesto de compensación por tiempo de descanso, el momento de disfrute de la compensación o descanso se determinará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dentro de los tres meses siguientes al ejercicio de la opción de compensar por tiempo de descanso.

A efectos de su cómputo para el límite máximo legal, no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 3 meses siguientes a su realización.

Las horas perentorias serán abonadas con un recargo del 75% sobre la hora base o compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de 1 hora y cuarenta y cinco minutos, por cada hora perentoria realizada, a opción del trabajador.

Dada la naturaleza de la actividad de las empresas de handling, y entendiendo que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte del

trabajador, la Empresa podrá solicitar la realización de tales horas extraordinarias cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio. Además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor, que son obligatorias, tendrán la misma consideración de obligatoriedad las perentorias, considerándose como tales las que se originen por impuntualidad de aeronaves, en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes, siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal.

El trabajador deberá de tener conocimiento con 30 minutos de antelación a la finalización de su jornada, del requerimiento por parte de la empresa de realizar horas perentorias, caso contrario será opción voluntaria del trabajador. Este tipo de requerimiento se hará de una forma rotativa y equitativa, entre el personal programado.

**Artículo 25.-** Libres Adicionales (Bolsa de horas).

En los colectivos de tiempo completo, la empresa podrá programar anualmente hasta 5 días libres adicionales. De esta programación, resultará un déficit favorable a la empresa, de hasta 40 horas de trabajo efectivo para alcanzar el computo de horas anuales correspondientes.

La corrección de este déficit se realizará antes de finalizar el año natural, y será efectuado por la empresa mediante la desprogramación de días libres, entre todos los días libres programados, de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre que en la desprogramación confluyan 3 o 4 días libres.

No se podrán desprogramar los días libres que el trabajador tenga al inicio, en medio o al final de sus vacaciones programadas.

**Artículo 26.-** Trabajo en Festivos.

Los trabajadores de Atlántica de Handling dispondrán de catorce (14) días festivos al año distribuidos según el calendario que se publica en los Boletines Oficiales.

Los trabajadores percibirán el plus de festividad con un recargo del 50% sobre la hora ordinaria.

**Artículo 27.-** Descanso para refrigerio.

Con carácter general, se disfrutará de quince minutos para las jornadas continuadas de duración igual o superior a seis horas, para refrigerio.

En las jornadas continuadas de ocho horas de trabajo que terminen entre las 16:00 y las 18:00 horas o después de las 23:00 horas, el personal disfrutará de un descanso de treinta minutos.

En las jornadas continuadas de 8 horas de trabajo que empiecen entre las 20:00 horas y las 22:30 h, el personal disfrutará de un descanso de treinta minutos.

Esos tiempos de descanso se considerarán como tiempo efectivo de trabajo y no se suman entre sí.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

**Artículo 28.-** Sistema salarial.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

1. Percepciones salariales:

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

1.1. Salario base:

Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

1.2. Complementos salariales:

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo y pueden ser:

• Personales.

• De puesto de trabajo.

• Pluses.

• De cantidad o calidad de trabajo.

• Las cantidades que se abonen libre y voluntariamente a los trabajadores.

• Las cantidades pactadas en este Convenio Colectivo que sean cotizables a la Seguridad Social.

1.3. De vencimiento superior al mes: las pagas extraordinarias.

2. Percepciones no salariales:

2.1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

2.2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

2.3. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

**Artículo 29.-** Estructura de las percepciones económicas.

Los conceptos tanto salariales como extrasalariales, establecidos en el presente Convenio Colectivo, son los siguientes:

• Salario Base: su cuantía se determinará en la tabla salarial Anexa (anexo I de fecha 1 de febrero de 2102).

• Plus de Transporte: complemento extrasalarial que compensa de los gastos derivados del traslado al centro de trabajo, con independencia de otros derechos que pudieran estar reconocidos en este convenio a título personal. Siendo establecida su compensación en 904,86 euros anuales.

• Horas nocturnas: es la compensación de las horas efectivamente trabajadas entre las 21:00 horas y las 06:00 horas. Siendo establecida su compensación económica en un 25 % sobre la hora ordinaria.

• Plus de jornada fraccionada: es la compensación económica por el trabajo realizado en turnos u horarios fraccionados. Siendo establecida su compensación económica en 7,68 euros.

• Plus de festivo: es la compensación de las horas efectivamente trabajadas en los turnos/horarios que se inicien entre las 00:00 horas y las 24:00 horas de los días festivos de carácter nacional, autonómico o local conforme al calendario laboral anual. Siendo establecida su compensación en un 50% sobre la hora ordinaria.

• Plus de Domingo: es la compensación económica por las horas efectivamente trabajadas en los turnos/horarios que se inicien entre las 00:00 y las 24:00 horas de un domingo. Siendo establecida su compensación económica en 2,01 euros por hora realizada.

• Plus de función: es la compensación económica que reciben los trabajadores que desarrollen funciones de mando o ejecución/supervisión. Siendo establecida su compensación económica en el Plus de función de Mando (tipo 1) en 707,08 euros mensuales y en el Plus de función Ejecución/supervisión en 394,65 euros mensuales. En ambos casos se percibirán en 12 pagas.

• Hora perentoria: es la compensación económica por el trabajo realizado según se establece en el artículo 24 del presente convenio. Siendo establecida su compensación económica en el 75% de recargo sobre la hora ordinaria.

• Hora Extraordinaria voluntaria: es la compensación económica por el trabajo realizado según se establece en el artículo 24 del presente convenio. Siendo establecida su compensación económica en el 75% de recargo sobre la hora ordinaria.

• Gratificaciones Extraordinarias: son así denominadas las pagas extraordinarias que se abonan en junio y en diciembre.

• Pluses Salariales: se incluyen todos los complementos que se pacten en este convenio y que constituyan contraprestación directa del trabajo. No compensación de gastos originados por asistir a realizar el trabajo.

• Pluses Extrasalariales, donde se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten de carácter indemnizatorio, de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido u otros de similar naturaleza.

Las retribuciones a percibir por todos los conceptos mencionados en el presente artículo, serán lo que correspondan a las tablas salariales figuradas en el anexo I del presente convenio.

**Artículo 30.-** Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que serán abonadas, en los meses de junio y diciembre. El devengo de estas pagas será semestral; de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente, del mismo año del abono. Su abono será para la paga de junio el 30 de junio y para la de diciembre el día 20 de diciembre.

El personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, percibirá el importe correspondiente a este concepto prorrateando el tiempo efectivamente trabajado durante el año.

**Artículo 31.-** Pago del salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y en el mes siguiente al de su devengo, los conceptos variables.

El Pago se fija entre el día 28 y día 5 del mes siguiente.

Los salarios se abonarán por jornada completa, percibiendo la parte proporcional en los supuestos de jornadas a tiempo parcial, excepto el Plus de Transporte que será abonado por día de asistencia al trabajo.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias.

La documentación de pago del salario consistirá en un recibo que contenga las diferentes percepciones del trabajador así como las deducciones que legal o convencionalmente procedan.

**Artículo 32.-** Percepciones económicas del trabajador a tiempo parcial.

Las percepciones económicas brutas mínimas año para los trabajadores a tiempo parcial serán las establecidas en el anexo I, de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

**Artículo 33.-** Niveles de progresión.

El sistema de Progresión que se regula a continuación, se mantendrá durante los 2 años de vigencia del presente Convenio.

No obstante ambas partes, se comprometen a crear un nuevo sistema de Progresión salarial a través de la Comisión Mixta Paritaria.

El nuevo sistema de progresión tendrá que estar determinado antes del 31 de marzo de 2013 y su entrada en vigor será a partir del 1 de enero de 2014.

Lo aquí regulado, en ningún caso supondrá la desaparición de un Sistema de progresión para el personal de Atlántica de Handling.

Progresión Agentes Administrativos

Agente “A”: Nivel de Convenio 1
Agente “B”: Nivel de Convenio 2
- 1 año de Agente “A”

Agente “C”: Nivel de Convenio 3
- 2 años de Agente “B”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado

Agente “D”: Nivel de Convenio 4
- 2 años de Agente “C”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado

Agente “E”: Nivel de Convenio 5
- 2 años de Agente “D”
- Evaluación de Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado
- Capacitado para desarrollar “Polivalencia”

Agente “F”: Nivel de Convenio 6
- 2 años de Agente “E”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado
- Capacitación para desarrollar “Polivalencia”

Agente “G”: Nivel de Convenio 7
- 3 años de Agente “F”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado
- Capacitación para desarrollar “Polivalencia”

Agente “H”: Nivel de Convenio 8
- 3 años de Agente “G”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado
- Capacitación para desarrollar “Polivalencia”

Progresión jefes administrativos

Jefe Administrativo 1: Nivel de Convenio 5
- Vacante
- Libre elección

Jefe Administrativo 2: Nivel de Convenio 6
- Vacante y libre elección, o
- 3 años de Jefe Administrativo 1
- Evaluación del desempeño positiva
- Apto en los cursos que haya sido convocado

Jefe Administrativo 3: Nivel de Convenio 7
- Vacante y Libre elección o
- 2 años de Jefe administrativo 2
- Evaluación del desempeño positiva
- Apto en los cursos que haya sido convocado

Jefe Administrativo 4: Nivel de Convenio 8
- Vacante y Libre elección o
- 2 años de Jefe Administrativo 3
- Evaluación del desempeño positiva
- Apto en los cursos que haya sido convocado

Jefe Administrativo 5: Nivel de Convenio 9
- Vacante y libre elección o
- 3 años de Jefe Administrativo 4
- Evaluación del desempeño positiva
- Apto en los cursos que haya sido convocado

Jefe Administrativo 6: Nivel de Convenio 10
- Vacante y Libre elección o
- 3 años de Jefe Administrativo 5
- Evaluación del desempeño positiva
- Apto en los cursos que haya sido convocado

Progresión Agentes Servicios Auxiliares

Agente “A”: Nivel de Convenio 1
Agente “B”: Nivel de Convenio 2
- 1 año de Agente “A”

Agente “C”: Nivel de Convenio 3

- 2 años de Agente “B”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado

Agente “D”: Nivel de Convenio 4
- 2 años de Agente “C”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado

Agente “E”: Nivel de Convenio 5
- 2 años de Agente “D”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado
- Capacitación para desarrollar “Polivalencia”

Agente “F”: Nivel de Convenio 6
- 3 años de Agente “E”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado
- Capacitación para desarrollar “Polivalencia”

Agente “G”: Nivel de Convenio 7
- 3 años de Agente “F”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado
- Capacitación para desarrollar “Polivalencia”

Agente “H”: Nivel de Convenio 8
- 3 años de Agente “G”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado
- Capacitación para desarrollar “Polivalencia”

Progresión Jefes Servicios Auxiliares

Jefe Servicios Auxiliares 1: Nivel de Convenio 5
- Vacante
- Libre elección

Jefe Servicios Auxiliares 2: Nivel de Convenio 6
- Vacante y Libre elección o
- 2 años de Jefe de Servicios Auxiliares 1
- Evaluación del desempeño positiva
- Apto en los cursos que haya sido convocado

Jefe Servicios Auxiliares 3: Nivel de Convenio 7
- Vacante y Libre elección o
- 2 años de Jefe Servicios Auxiliares 2
- Evaluación del desempeño positiva
- Apto en los cursos que haya sido convocado

Jefe Servicios Auxiliares 4: Nivel de Convenio 8
- Vacante y libre elección o
- 3 años de Jefe Servicios Auxiliares 3
- Evaluación del desempeño positiva
- Apto en los cursos que haya sido convocado

Jefe Servicios Auxiliares 5: Nivel de Convenio 9
- Vacante y libre elección o
- 3 años de Jefe Servicios Auxiliares 4
- Evaluación del desempeño positiva
- Apto en los cursos que haya sido convocado

Jefe Servicios Auxiliares 6: Nivel de Convenio 10
- Vacante y Libre elección o
- 3 años de Jefe Servicios Auxiliares 5
- Evaluación del desempeño positiva
- Apto en los cursos que haya sido convocado

Progresión Especialistas Equipos e Instalaciones

Especialista “A”: Nivel de Convenio 1

Especialista “B”: Nivel de Convenio 2
- 1 año de Especialista “A”

Especialista “C”: Nivel de Convenio 3
- 2 años de Especialista “B”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado

Especialista “D”: Nivel de Convenio 4
- 2 años de Especialista “C”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado

Especialista “E”: Nivel de Convenio 5
- 2 años de Especialista “D”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado
- Capacitación para desarrollar “Polivalencia”

Especialista “F”: Nivel de Convenio 6
- 2 años de Especialista “E”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado
- Capacitación para desarrollar “Polivalencia”

Especialista “G”: Nivel de Convenio 7
- 3 años de Especialista “F”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado
- Capacitación para desarrollar “Polivalencia”

Especialista “H”: Nivel de Convenio 8
- 3 años de Especialista “G”
- Evaluación del Desempeño positiva
- Apto en los cursos a los que haya sido convocado
- Capacitación para desarrollar “Polivalencia”

Progresión Especialistas Jefes Equipos e Instalaciones

Especialista Jefe 1: Nivel de Convenio 5
- Vacante
- Libre elección

Especialista Jefe 2: Nivel de Convenio 6
- Vacante y Libre elección o
- 2 años de Especialista Jefe 1
- Evaluación del desempeño positiva
- Apto en los cursos que haya sido convocado

Especialista Jefe 3: Nivel de Convenio 7
- Vacante y libre elección o
- 2 años de Especialista Jefe 2
- Evaluación del desempeño positiva
- Apto en los cursos que haya sido convocado

Especialista Jefe 4: Nivel de Convenio 8
- Vacante y Libre elección o
- 3 años de Especialista Jefe 3
- Evaluación del desempeño positiva
- Apto en los cursos que haya sido convocado

Especialista Jefe 5: Nivel de Convenio 9
- Vacante y Libre elección o
- 3 años de Especialista Jefe 4
- Evaluación del desempeño positiva
Apto en los cursos que haya sido convocado

Progresión Técnicos Gestores

Técnico Gestor 1: Nivel de Convenio 11
- Designación de la Empresa

Técnico Gestor 2: Nivel de Convenio 12
- Designación de la Empresa o
- 3 años de Técnico Gestor 1
- Ausencia Evaluación negativa

Técnico Gestor 3: Nivel de Convenio 13
- Designación de la Empresa o
- 3 años de Técnico Gestor 2
- Ausencia Evaluación negativa

Técnico Gestor 4: Nivel de Convenio 13
- Designación de la Empresa o
- 3 años de Técnico Gestor 3
- Ausencia Evaluación negativa

Técnico Gestor 5: Nivel de Convenio 14
- Designación de la Empresa o
3 años de Técnico Gestor 4
- Ausencia Evaluación negativa

Consolidación de la promoción.

Los niveles de promoción se consolidarán después de seis meses de permanencia en el nuevo nivel sin que se produzca Evaluación negativa.

Consolidación de la progresión.

La progresión se consolida automáticamente si se cumplen los requisitos previstos en este convenio.

Mejora de la progresión.

La progresión podrá ser adelantada motivadamente, por decisión de la Empresa, en determinados casos, bien por disminución del tiempo de permanencia en un nivel o por salto de niveles, con notificación previa a los representantes legales de los trabajadores.

Evaluación de desempeño.

Los criterios se definirán por la Comisión Mixta y no será de aplicación en las progresiones hasta que no se acuerde.

**Artículo 34.-** Aplicación de mejoras económicas.

El incremento salarial será para el año 2012 de 0,5% sobre la tabla salarial vigente en el año 2011, y para el 2013 de 0,75% de la tabla salarial vigente en el año 2012. Los incrementos antes mencionados se aplicarán exclusivamente a los conceptos salariales fijos y variables recogidos en la tabla salarial.

No obstante si durante la vigencia del mismo, la coyuntura económica mejora y hace que la empresa obtenga beneficios en los dos años de vigencia del mismo que permitieran aplicar un incremento salarial, en los dos años de vigencia, ambas partes y por acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria, actualizarían los salarios en función del resultado obtenido.

Se anexa la tabla salarial de 2012 (anexo 1) que se ha determinado aplicando el incremento salarial pactado para 2012 (0,5% sobre la tabla salarial vigente en 2011).

## CAPÍTULO VI

## FORMACIÓN

**Artículo 35.-** Formación en la Empresa.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la Empresa a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con carácter voluntario.

Se acordará con el Comité Intercentros la puesta en marcha de la Formación ONLINE, para aquella formación susceptible de realizar a través de esta modalidad.

**Artículo 36.-** Formación académica y profesional regladas.

El trabajador tendrá derecho:

• Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, relacionado con el trabajo que desarrolla habitualmente en la Empresa.

• A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Univer-

sitaria o Formación Profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

**Artículo 37.-** Participación y colaboración de los Comités de Empresa.

A principio de ejercicio, los comités de empresa serán informados de los cursos de formación, a impartir por departamentos, y previstos en el Plan de Formación de cada delegación.

A la vista de la información recibida, los comités podrán trasladar a la Dirección de la empresa sus sugerencias sobre las acciones de formación planificadas por la empresa.

La asistencia a los cursos de formación, cuando se realicen dentro de la jornada laboral, tendrá carácter obligatorio y en su realización no existirá discriminación en función de ostentar cargos de representación de los trabajadores.

**Artículo 38.-** Forcem.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en la empresa, las partes firmantes se ratifican en los objetivos planteados en el Acuerdo Nacional de Formación Continua y desarrollados por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FOREM), que es la entidad estatal encargada de impulsar y coordinar la ejecución de las políticas públicas en materia de Formación Profesional, por lo que se acuerda que dada la implantación y cobertura nacional de la misma sea el único organismo competente en dicha materia.

## CAPÍTULO VII

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

**Artículo 39.-** Principios y aspectos generales.

La empresa obligada por el presente Convenio considera que la prevención de posibles daños para las personas, sean trabajadores, proveedores o clientes, constituye un objetivo al mismo nivel que cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial.

Base de tal planteamiento lo constituye:

• Un Servicio de Prevención propio en los casos exigibles reglamentariamente, concertados o mancomunados, como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas apropiadas.

• Una clara definición de la responsabilidad a lo largo de la estructura organizativa para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.

• Un marco de formación e información a mandos y trabajadores adecuado y continuado.

• El cumplimiento de la normativa que se deriva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que asegurará una línea de actuación correcta que deberá seguir toda la organización.

• Respetar los cauces de participación establecidos por la Ley, en un ambiente profesional y positivo, tanto por los Representantes de los Trabajadores como por los distintos niveles de Mandos, que deberán, unos y otros, contribuir a la búsqueda de soluciones apropiadas para los problemas que puedan plantearse.

A través de estos compromisos, los firmantes quieren manifestar su gran interés y preocupación por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida.

La empresa confeccionará anualmente un estudio estadístico comparativo de los resultados preventivos que dará a conocer a los representantes de los trabajadores.

La Representación de los Trabajadores impulsará, entre sus representados, una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto de los procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la mencionada empresa, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de la misma, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas de protección colectiva e individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

Las responsabilidades por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderán a los jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a la empresa así como a aquellas contratadas o subcontratadas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y su desarrollo reglamentario a través del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el ya mencionado artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales o normas cuya promulgación sustituyese a esta.

El ámbito de aplicación será para todos los trabajadores de las delegaciones afectadas por este Convenio, sea cual sea su modalidad de contrato.

Los principios y aspectos generales señalados deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos que permitan la materialización de los mismos.

**Artículo 40.-** Normativa.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de PRL, de 8 de noviembre, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a estas.

En tanto en cuanto el Estado Español trasponga las diferentes Directivas Comunitarias y, teniendo en cuenta su trasposición obligatoria, aquellas que hayan sido traspuestas al ordenamiento jurídico español, serán tenidas en cuenta en el Procedimiento de Evaluación de Riesgos.

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

**Artículo 41.-** Planificación de la Actividad Preventiva.

La actividad preventiva se basará en los siguientes objetivos:

• La Prevención de Riesgos laborales se integrará en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de aquellas, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

• El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se adaptará a lo recogido en el artículo 16.1 de la LPRL, modificada por la Ley 54/2003, y así incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa en los términos que reglamentariamente se establezcan.

• Se fomentará e impulsará el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de las delegaciones, tanto mandos como trabajadores.

• Se evitarán los riesgos, minimizándolos y procediendo a la evaluación de los que aún persistan.

• Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar, en todo momento, de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, dando cumplimiento a lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de ordenamiento jurídico.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a esta.

**Artículo 42.-** Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de la representación legal de los trabajadores en la empresa, según la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL y sin que ello suponga incremento del crédito horario que tenían anteriormente.

No obstante, se estará a lo dispuesto en el artº. 37.1 de la LPRL.

**Artículo 43.-** Servicios de Prevención.

Los Servicios de Prevención, propios o los que contrate la empresa, se regirán por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios y recursos adecuados a las características de las respectivas delegaciones.

Los Servicios de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a las delegaciones el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgo en ellas existentes y en lo referente a:

• El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

• La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley.

• La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

• La información y formación de los trabajadores.

• La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

• La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

• Coordinar la actuación preventiva en las delegaciones con los planes de emergencia de AENA o Autoridad Aeroportuaria competente en cada aeropuerto.

Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores serán desempeñados por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

• Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

• Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

• Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos según determinen los protocolos que sean de aplicación.

Todo ello con independencia de los reconocimientos médicos que sea necesario realizar antes de la incorporación al puesto de trabajo, para garantizar que las condiciones psico-físicas del aspirante son compatibles con las características del puesto.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

El personal sanitario del servicio de prevención deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad.

Las Empresas o Servicios con los que se contrate establecerán los medios propios, ajenos o mancomunados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

La vigilancia de la salud estará sometida a un seguimiento de las enfermedades concurrentes en términos absolutos, para un mejor establecimiento de las medidas correctoras en las evaluaciones de riesgo.

**Artículo 44.-** Evaluación de Riesgos.

Las evaluaciones de riesgos las llevarán a cabo los respectivos servicios de Prevención. La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados, en todos sus apartados, del artº. 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa llevará a cabo una revisión de la evaluación de riesgos realizada inicialmente, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

**Artículo 45.-** Comités de Seguridad y Salud.

Se constituirán por la empresa los comités de seguridad y salud, en aquellos centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores. Y en aquellos centros de trabajo que no cuenten con el mencionado número de trabajadores, las competencias atribuidas a aquel serán ejercidas por los delegados de personal.

Los comités de seguridad y salud estarán compuestos paritariamente, de una parte, por los delegados de prevención, y de otra, por la Empresa o sus representantes.

Los presidentes y los secretarios de los comités de seguridad y salud serán nombrados alternativamente entre la empresa y la representación social. Los presidentes deberán ser personas con una cualificación suficiente y adecuada, con una especial sensibilidad en materia de prevención, dotándoles de poder ejecutivo para implementar los acuerdos a que se llegasen.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite por mayoría alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán, las que les confiere la Ley, definidas en el artº. 39 de la L.P.R.L.

**Artículo 46.-** Información, consulta y participación.

La empresa informará por escrito a todos los trabajadores y sus representantes sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos de trabajo, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V de la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a esta.

**Artículo 47.-** Formación.

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores, y dado que las necesidades formativas en prevención difieren de una delegación a otra, estarán determinadas, inicialmente, como resultado de la evaluación de riesgos que tiene obligación de realizar la empresa.

Por ello la formación en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo y versará sobre:

• Riesgos potenciales.

• Productos que se utilizan.

• Procedimientos de prevención.

• Protecciones mecánicas.

• Equipos de protección individual (EPI's). Su correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

• Manipulación de cargas, equipos de trabajo y pantallas de visualización.

En todo caso la formación de los trabajadores se ceñirá a los términos que establece la Ley de P.R.L. en su artº. 19.1.

Existen dos tipos de necesidades formativas en materia de prevención de riesgos: la formación teórica y práctica suficiente y adecuada a la LPRL, con carácter general a todos los trabajadores y la formación para personas concretas (Delegados de prevención, mandos) y, por tanto, el diseño de los cursos de formación irá dirigido y será adecuado a los riesgos existentes en el puesto de trabajo, en unos casos, y en otros tendrá contenidos normativos y técnicas de prevención.

Asimismo, en el momento justo de la contratación existe otro tipo de necesidad formativa básica que la Empresa tendrá en cuenta.

La formación general y específica de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y para todos los trabajadores, se impartirá siempre dentro de la jornada laboral. Los Delegados de Prevención recibirán además formación específica para el desempeño de sus funciones, en las mismas condiciones anteriormente descritas.

**Artículo 48.-** Procedimientos de investigación de accidentes de trabajo.

Se acordará entre la representación de los trabajadores y de la empresa un documento sobre el procedimiento de investigación de accidentes graves de trabajo, así como incidentes leves o graves sin consecuencia posterior de IT's.

La representación legal de los trabajadores, sobre la base de dicho documento, recibirá información trimestral sobre los accidentes que se produzcan para poder efectuar un mejor control y seguimiento de los mismos.

**Artículo 49.-** Conciliación de la vida familiar y laboral.

La Empresa promoverá, en todo su ámbito de gestión, todas aquellas medidas que legalmente se establezcan para la mejor conciliación de la vida personal y profesional y expresamente el cumplimiento de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Con este objetivo, la Empresa, cuando por razones personales o familiares, justificadas, reciba la petición de un trabajador de incorporarse a otra delegación, le dará a dicho trabajador prioridad absoluta para ocupar la primera vacante de su grupo profesional, categoría y tipo de trabajo.

Se podrá solicitar la concreción horaria por hijos menores de 8 años.

## CAPÍTULO VIII

## VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

**Artículo 50.-** Vacaciones.

Se fijan en 30 días laborables para el personal a tiempo completo. En cuanto al personal a tiempo parcial se establece el siguiente baremo:

Personal que trabaja 5 días a la semana, 30 días laborables.

Personal que trabaja 4 días a la semana, 24 días laborables.

Personal que trabaja 3 días a la semana, 18 días laborables.

Personal que trabaja 2 días a la semana, 12 días laborables.

Personal que trabaja 1 día a la semana, 6 días laborables.

Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de diciembre del año anterior.

En cada delegación se fijarán de mutuo acuerdo con la representación de los trabajadores los criterios para el disfrute de vacaciones. Para el establecimiento del período vacacional se tendrán en cuenta los períodos de mayor actividad con el fin de evitar dentro de lo posible el disfrute de vacaciones de dichos períodos.

En cualquier caso siempre se estará a las necesidades operativas fijándose las vacaciones en función de las cargas de trabajo. La Empresa se reserva el derecho de limitar el porcentaje del total de personas de vacaciones al 10% de cada cuadrante

Del total de días de vacaciones, el trabajador podrá reservarse hasta 4 días para atender necesidades de carácter personal. El resto de vacaciones podrá ser fraccionado en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de 15 días naturales. De los cuatro días de vacaciones no programados, estos se deberán programar antes del cuarto trimestre. No obstante se podrán aceptar cambios en esta programación siempre que las necesidades operativas lo permitan.

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 del que le corresponde, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo esta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

**Artículo 51.-** Procedimiento para la elección del período de vacaciones.

Salvo que se establezca otro sistema, de común acuerdo entre la Delegación de la Empresa y el Comité de Empresa del centro de trabajo, el orden de preferencia para la elección de vacaciones, se fijará por el sistema de puntos.

En caso de discrepancia, se someterá la cuestión planteada a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

A este fin se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado el número de puntos que corresponda a cada mes del año, según el baremo establecido o que se establezca, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, en cada delegación.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados.

El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato anterior o de persistir la igualdad, el siguiente anterior.

Los comités de empresa podrán negociar cambios en estos sistemas.

Por defecto o en caso de no llegarse a un acuerdo se establecerá la siguiente puntuación:

| | |
|---|---|
| Enero | 0 puntos |
| Febrero | 0 puntos |
| Marzo | 2 puntos |
| Abril | 4 puntos |
| Mayo | 5 puntos |
| Junio | 7 puntos |
| Julio | 11 puntos |
| Agosto | 12 puntos |
| Septiembre | 10 puntos 1ª quincena |
| | 9 puntos 2ª quincena |
| Octubre | 6 puntos |
| Noviembre | 0 puntos |
| Diciembre | 3 puntos 1ª quincena |
| | 8 puntos 2ª quincena |

**Artículo 52.-** Suspensión de Vacaciones por Enfermedad o Accidente.

En el supuesto de que el trabajador antes o durante el disfrute de sus vacaciones sufriera internamiento clínico por enfermedad o accidente, lo notificará a la Dirección de la Empresa en un plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de duración del período de vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento por enfermedad o accidente.

**Artículo 53.-** Complementos salariales en los supuestos de Accidente, Enfermedad Profesional y Común.

En los supuestos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional incluyendo la maternidad, el trabajador percibirá el complemento a las prestaciones del Sistema de Seguridad Social, en su caso, necesario para alcanzar el 100% de los conceptos salariales que corresponda. En los supuestos de enfermedad común este complemento hasta el citado 100% se percibirá a partir del día 15 de baja continuada.

**Artículo 54.-** Permisos y Licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afi-

nidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a distinto lugar del de residencia habitual, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) 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.

g) Un día por razón de matrimonio de padres, hijos y hermanos, tanto por afinidad como por consanguinidad, ampliable a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador, en función de la distancia al lugar.

h) Hasta tres días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de Bachillerato o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, así como de Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Empresa.

Disfrutado el día o días libres, el trabajador deberá justificar la realización del examen.

El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos a), b), c), g) y h) comenzará de modo inmediato al hecho causante, excepto en los casos de enfermedad grave u hospitalización. En estos dos casos se podrá iniciar el permiso siempre dentro del período en que persista la enfermedad grave u hospitalización del correspondiente familiar y, desde luego, por una sola vez dentro de cada período en que se produzca tal hecho.

2. 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores podrán solicitar la acumulación de estas horas, pudiendo disfrutar de 14 días laborables adicionales al período de baja por maternidad.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio 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 el 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6. Con carácter general y a los efectos de este artículo, por desplazamiento necesario para los supuestos de ampliación de los días de permiso se entenderá el desplazamiento fuera de la isla del residente.

**Artículo 55.-** Preaviso y Justificación de los Permisos.

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

**Artículo 56.-** Licencias sin sueldo.

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencias sin sueldo para asuntos particulares, por

un plazo no inferior a 7 días naturales, ni superior a 2 meses, pudiendo dividir el disfrute de este derecho como máximo en 2 períodos.

El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo departamento. La petición de esta licencia deberá plantearse como mínimo con 25 días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificaciones en el nombramiento del servicio. En todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

Deberán transcurrir 6 meses desde la finalización de la última licencia para tener derecho a solicitar una nueva licencia.

Esta licencia no puede solicitarla para realizar trabajos en actividades que coincidan con las propias de la empresa.

**Artículo 57.-** Adopción.

En los casos de adopción, se concederán los mismos derechos que en los casos de maternidad.

**Artículo 58.-** Otros Permisos.

Al margen de lo anterior, y para los supuestos de consulta médica, el trabajador:

• Deberá preavisar con la máxima antelación posible, para que la empresa, si lo entendiera conveniente, pueda cubrir la ausencia del trabajador, siendo las horas en las que se efectúe la consulta médica retribuidas y no recuperables.

• El trabajador deberá aportar el justificante médico en el que conste la fecha de expedición del justificante, la hora de inicio y de fin de la consulta médica.

• El trabajador deberá aportar, antes de reiniciar el trabajo, el justificante médico en los términos regulados en el apartado anterior.

No se tendrá derecho a disfrutar en este permiso si la hora del médico no coincidiera con la de la jornada del trabajador.

De coincidir las horas de permiso se cifran en dos horas, o el tiempo efectivo que certifique el facultativo.

**Artículo 59.-** Convivencia.

Todos los derechos reconocidos en cuanto a permisos y licencias y otros recogidos por la legislación para los cónyuges se entenderán también referidos a las situaciones de convivencia estable de parejas de hecho superior al año, debidamente acreditadas o, si hubiera en su localidad, debidamente registradas.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 60.-** Potestad disciplinaria.

La facultad disciplinaria se ejercerá en la forma que establecen las presentes Normas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en la misma.

**Artículo 61.-** Procedimiento sancionador.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave.

**Artículo 62.-** Antecedentes.

La empresa, a efectos de la reincidencia, llevará un registro de antecedentes disciplinarios, que quedarán cancelados por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

a) Faltas leves: 3 meses.
b) Faltas graves: 10 meses.
c) Faltas muy graves: 18 meses.

**Artículo 63.-** Faltas.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.

2. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.

3. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.

4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.

5. Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.

6. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique o su uso indebido.

7. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como las varia-

ciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social y/o Hacienda Pública.

8. En caso de enfermedad, la omisión del trabajador de hacer llegar aviso a la Empresa el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por sí, o a través de otra persona.

9. En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o indisciplina.

10. Cualquier actuación u omisión imprudente al realizar actividades, operaciones y maniobras en la zona de servicios, que no haya causado daños o menoscabo relevante, pero haya puesto en peligro obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte aéreos o terrestres situados en dicha zona o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.

2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

3. Más de 3 faltas de puntualidad en el plazo de un mes.

4. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la Compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador.

5. La falta de hasta dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

6. La simulación de enfermedades o accidentes.

7. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.

8. El realizar durante la jornada trabajos particulares.

9. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.

10. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.

11. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.

12. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la Empresa.

13. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.

14. La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interna de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la Empresa.

15. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.

16. No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad, accidente y maternidad dentro del plazo de cinco días, así como los partes de confirmación de las situaciones anteriores dentro del plazo semanal o vigente en cada momento.

17. Simular la presencia de otro trabajador cambiando el turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la Empresa.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

19. El incumplimiento de la prohibición de fumar en cualquier zona cuya prohibición quede determinada por el Ente Público AENA.

20. Introducción en los locales de la Empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.

21. Los actos u omisiones culposos que causen daños o menoscabo a las obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte situados en la zona de servicio o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.

Son faltas muy graves:

1. La falta de tres días o más al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

2. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que este pruebe su no participación en el hecho.

3. Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otra Empresa cuya actividad es similar o realiza una actividad que entra en competencia con la Empresa.

4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.

5. Violar secretos de la Empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.

6. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador en baja por

enfermedad, accidente o maternidad. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.

7. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa.

8. La deslealtad, el fraude o abuso de confianza.

9. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa.

10. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.

11. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.

12. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.

13. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza.

14. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.

15. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas, a título ejemplificante:

a.- Observaciones sugerentes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.

b.- Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, o la aprobación o denegación de estos favores.

c.- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

d.- Toda agresión sexual.

16. El acoso psicológico o moral.

Se considerarán constitutivas de acoso psicológico, las siguientes conductas, a título ejemplificante:

El mobbing es un comportamiento negativo entre compañeras/os o entre superiores o inferiores jerárquicos a causa del cual la/el afectada/o es objeto de acoso o ataques sistemáticos, durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con la intención de hacerle el vacío."

17. Divulgación de algún dato interno de la Compañía relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la Empresa o pasajeros.

18. Abuso de autoridad por parte de los Jefes.

19. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

20. El incumplimiento de la prohibición de fumar dentro de la plataforma aeroportuaria, afectando a la seguridad de las operaciones.

21. El acceso no autorizado a la zona de operaciones y a las zonas restringidas de los aeropuertos.

22. Conducir vehículos o equipos sin estar en posesión del Permiso de Circulación en Plataforma en vigor, tenerlo caducado o emitido para una Empresa diferente a la que en ese momento está prestando servicio o por un aeropuerto distinto.

23. Conducir vehículos o equipos no estando autorizado para manejar los mismos o no teniendo el correspondiente certificado de aptitud.

24. La simple presencia en el interior de la zona restringida del recinto aeroportuario, bajo la influencia del alcohol o de las drogas. Tendrá igual consideración la negativa a someterse a las pruebas pertinentes.

25. Cualquier conducta negligente, imprudente o temeraria, por parte de conductores o peatones, que ponga en grave peligro la seguridad de las personas, las operaciones o los equipos.

26. Los actos u omisiones dolosos que causen daños o menoscabo a las obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte situados en la zona de servicio o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.

27. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

28. El incumplimiento de las normas de identificación personal de quienes desempeñen funciones en la zona de servicios.

**Artículo 64.-** Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

Para las faltas leves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo hasta 1 día.

Para las faltas graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Para las faltas muy graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido.

**Artículo 65.-** Otras jurisdicciones.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los otros órdenes de la jurisdicción si la falta cometida pudiera ser punible administrativa, civil o penalmente.

**Artículo 66.-** Suspensión Cautelar y Excepciones al régimen sancionador.

La empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrán decretar, cautelarmente, la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, cuando la precalificación de la falta sea de muy grave, estando este a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

CAPÍTULO X

PARTICIPACIÓN SINDICAL

**Artículo 67.-** Secciones y Delegados Sindicales.

En los centros de trabajo o delegaciones de la empresa, que ocupen a más de 50 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el comité de empresa del centro de trabajo y que hayan obtenido como mínimo el 10% de los votos, estarán representadas a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos, conforme el siguiente punto, por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales, por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido, como mínimo, el 10% de los votos en las elecciones al comité de empresa del centro de trabajo, se determinará según la siguiente escala:

De 100 a 250 trabajadores: 1 Delegado Sindical.
De 251 a 1.000 trabajadores: 2 Delegados Sindicales.
De 1.001 a 5.000 trabajadores: 3 Delegados Sindicales.
De 5.001 en adelante: 4 Delegados Sindicales.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa del centro de trabajo, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa del centro de trabajo, así como los siguientes derechos:

• Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del comité de empresa del centro de trabajo, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

• Asistir a las reuniones del comité de empresa y del comité de seguridad y salud de su centro con voz pero sin voto.

• Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a sus sindicatos en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

• 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 la sección sindical correspondiente.

• 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.

• No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación o sea consecuencia de este, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones o como consecuencia de dicho desempeño.

• La dirección de la Empresa pondrá tablones de anuncios a disposición de las secciones sindicales que se constituyan, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, para uso sindical y con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los tra-

bajadores en general. El número de estos tablones se establecerá en función de las necesidades de los distintos servicios y su utilización será individual para cada sección sindical, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y de fácil acceso para los trabajadores. Las publicaciones irán conformadas con el sello y firma de un representante responsable de la sección sindical o delegados responsables. La Empresa velará por su cuidado y mantenimiento.

• Disponer de las mismas horas retribuidas al mes que los miembros del comité de empresa para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Cuando un trabajador ostente simultáneamente la condición de delegado sindical y representante de los trabajadores, podrá acumular las horas de garantía que le corresponden por ambos cargos. Las horas empleadas en asistir a reuniones convocadas por la Empresa no computarán dentro de este crédito horario.

• Disponer de hasta quince días consecutivos de permiso al año, no retribuidos, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Se preavisará con siete días y estará supeditado a las necesidades operativas, que si impiden el disfrute deberán ser justificadas al delegado afectado en el plazo de cuarenta y ocho horas desde que la Dirección de la Empresa tenga constancia por escrito de la solicitud.

• Quienes ostenten cargos electivos a nivel insular, provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. Para el ejercicio de este derecho, el sindicato más representativo al que pertenezca el cargo que desee hacer uso del mismo, lo solicitará a la Empresa con un mínimo de quince días de antelación a la fecha en que se inicie el disfrute y, salvo situaciones excepcionales, que se tratarán conjuntamente entre la Dirección de la Empresa y el Sindicato correspondiente, tales permisos no superarán los seis meses ni serán inferiores a quince días.

• En caso de designación para ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provincial o nacional de un sindicato legalmente constituido, tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine, en las mismas condiciones que la excedencia forzosa.

• Los sindicatos que hayan constituido en la Empresa secciones sindicales, al amparo de lo establecido en el presente artículo, tendrán derecho al descuento en nómina de la cuota sindical a todo trabajador afiliado que así lo solicite.

• Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones más representativas, tendrán derecho a la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en las actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Dirección de la Empresa, sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

• En todo caso, los delegados de la LOLS serán trabajadores en activo de la Empresa.

Las secciones sindicales comunicarán a la Empresa su constitución y, en su caso, remitirán el acta de elección de delegados de la LOLS, en el plazo de quince días desde su constitución y elección.

**Artículo 68.-** Garantías de los miembros de los comités de empresa de centro de trabajo.

• 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.

• 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.

• No ser despedido ni sancionado 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 sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

• No se computarán dentro del crédito horario las horas dedicadas a reuniones convocadas por la empresa.

• La empresa facilitará al comité de empresa de cada centro de trabajo los medios adecuados conforme a la legislación vigente.

• Se acuerda un crédito adicional de 20 horas para los miembros del comité de empresa en su conjunto. En el caso de los representantes de los trabajadores que ostenten el cargo de la secretaría del comité de empresa tendrán un crédito adicional de 20 horas, debido a las funciones extras que estos desarrollan.

**Artículo 69.-** Sigilo profesional.

Los representantes de los trabajadores y delegados de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exi-

gido 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.

**Artículo 70.-** Reunión mensual del comité de empresa del centro de trabajo con la dirección.

Mensualmente se celebrará una reunión entre el comité de empresa de cada centro de trabajo y la representación de la dirección, en cada centro de trabajo, sin que se compute el tiempo dedicado a estas reuniones dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores y delegados sindicales. En caso de imposibilidad de una de las partes, esta lo comunicará a la otra estableciéndose nueva fecha de mutuo acuerdo.

**Artículo 71.-** Utilización del Crédito Horario.

La ausencia del puesto de trabajo como consecuencia del uso de horas para actividad sindical, será comunicada a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia. En aquellos supuestos excepcionales en que no fuera posible esa antelación, se comunicará siempre por anticipado al inicio del turno y con la mayor anticipación posible.

**Artículo 72.-** Acumulación de horas del Crédito Horario.

Se acuerda la posible acumulación de crédito sindical en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores, siendo en cualquier caso solicitada, tal acumulación, por las organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio que a nivel estatal o en la empresa, ostenten más del 10 % de la representación de los trabajadores podrán acumular el crédito sindical conforme a lo establecido en el último párrafo del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Con este fin, la Empresa, junto con la representación de los trabajadores, procederá en el momento de la constitución de la comisión mixta paritaria a negociar los términos de la citada acumulación de crédito horario.

**Artículo 73.-** Comité Intercentros.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 63.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se constituye el Comité Intercentros de Atlántica de Handling, S.L.U. como el Órgano de representación unitaria de todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio en la Comunidad Autónoma de Canarias.

El Comité Intercentros de Atlántica de Handling, S.L.U. estará integrado por un máximo de 7 miembros y en su composición se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro y delegados de personal. El comité Intercentros designará entre sus miembros un Presidente y un Secretario así como sus respectivos suplentes.

Competencias con carácter enunciativo y no taxativo:

• El Comité Intercentros será competente en todas aquellas materias que, afecten a varios centros de trabajo y en consecuencia deban ser tratadas con carácter general.

• La Negociación colectiva en la empresa, es decir, denunciar, iniciar, negociar y concluir los convenios Colectivos que afecten a sus representados.

• El Comité Intercentros de Atlántica de Handling, S.L.U. asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como la negociación de expedientes de regulación de empleo, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo, y todas aquellas materias que puedan afectar a las relaciones laborales y económicas de la plantilla laboral incluso la coordinación de las Elecciones Sindicales y la convocatoria y desconvocatoria de huelga legal.

• En materia de Empleo.

• En materia de Salud laboral.

• En materia de Formación.

• En materia de Plan de Igualdad.

• El Comité Intercentros es el único Órgano habilitado para convocar y desconvocar Huelgas en todas las Escalas. Sin perjuicio del derecho que le asiste a los Sindicatos.

• Las que le atribuya el propio Convenio Colectivo.

Crédito horario:

Las personas que ejerzan la función de Presidente y Secretario del comité tendrán asignado un crédito adicional de 15 horas mensuales retribuidas para atender sus funciones. El resto de los miembros, dispondrán cada uno, de 8 horas de crédito adicional mensual para ejercer funciones propias del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros se dotará de su propio reglamento y dispondrá de medios adecuados en la sede de su domicilio que se fija en Las Palmas de Gran Canaria.

El comité Intercentros mantendrá una reunión trimestral con la Dirección de la Empresa.

CAPÍTULO XI

ACCIÓN SOCIAL

**Artículo 74.-** Seguro Colectivo.

La empresa concertará con una Compañía de Seguros una póliza por un importe de 75.000 euros de Capital asegurado, que cubrirá la gran Invalidez, la Incapacidad Permanente Absoluta, la Incapacidad Permanente Total y el fallecimiento del trabajador.

**Artículo 75.-** Fondo Solidario Interno.

Se encuadran como acciones subvencionadas por este Fondo las siguientes:

1. Ayudas a estudios en los supuestos y términos que la Comisión Mixta Paritaria establezca.

2. Ayudas a familiares de primer grado, por consanguinidad y/o por afinidad en los supuestos y términos que la Comisión Mixta Paritaria establezca.

3. Ayudas para tratamiento y rehabilitación de toxicómanos y alcohólicos en los supuestos y términos que la Comisión Mixta Paritaria establezca.

4. Préstamos sociales en los supuestos y términos que la Comisión Mixta Paritaria establezca.

5. Otras necesidades sociales aprobadas por la Comisión.

El régimen de ayudas, financiación y gestión de este Fondo, que se desarrollará por parte de la Comisión Mixta Paritaria, será como se indica a continuación:

• La gestión del Fondo será única y centralizada en una Comisión Paritaria de Acción Social, formada por seis (6) representantes de la Empresa y seis (6) representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

• La financiación de este Fondo será con carácter mixto, entre las aportaciones de la empresa y de los trabajadores adscritos al mismo.

• Se desarrollará un reglamento que regule dicho fondo dentro de la comisión paritaria de Acción Social.

La empresa aportará a este fondo las siguientes cantidades:

• 1er año de vigencia del I Convenio Colectivo la empresa aportó: 9.000 euros.

• 2º año de vigencia del I Convenio Colectivo la empresa aportó: 6.000 euros.

• Para el año 2009 la empresa aportó 6.000 euros.

CAPÍTULO XII

BILLETES DE AVIÓN

**Artículo 76.-** Billetes.

Se establecen los siguientes billetes en la red Binter Canarias:

a) Trayectos ID 90 sin reserva ilimitados.

b) 8 trayectos ID 00 sin reserva, que de no utilizarse en el plazo de 3 años, se convertirán en 4 trayectos con reserva.

c) Acceso a las facilidades que permitan los acuerdos que Atlántica de Handling pueda alcanzar con Compañías Aéreas.

d) Este derecho alcanza al titular y miembros de la unidad familiar (cónyuge/pareja de hecho e hijos hasta 21 años).

e) Se establece un período de carencia de 6 meses de antigüedad en la empresa.

**Artículo 77.-** Plan de pensiones.

Dicha aportación se hará preferentemente a la Mutualidad Montepío Loreto.

El sistema de aportación a este plan de pensiones que será obligatorio para los trabajador será entre trabajador y empresa, garantizándose una aportación única entre ambas partes de 30,06 euros mensuales de forma lineal para todos los trabajadores fijos de plantilla, de los que la Empresa aportará un máximo de 60.000 euros en el año 2007 y 60.000 euros en el año 2008.

En cuanto al personal subrogado, mantendrán las mismas condiciones que traían de la empresa cedente.

**Artículo 78.-** Plan de Igualdad.

Ambas partes acuerdan que en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se comprometen a respetar, aplicar y a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.

Con tal fin, y en cumplimiento de la mencionada Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se adquieren el compromiso de adoptar, de forma negociada entre ambas partes, las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral y garantizar de forma real y efec-

tiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, mediante la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que formará parte integrante del II Convenio Colectivo de Atlántica de Handling, S.L.U.

**Artículo 79.-** Medidas contra la Violencia de Género.

Las Empresas tendrán especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y donde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores/as víctimas de violencia de género:

• Reducción de jornada de trabajo.

• Reordenación del tiempo de trabajo (adaptación de horario u horario flexible).

• Cambio de centro de trabajo en la misma localidad o traslado a otra distinta.

• Posibilidad de suspensión voluntaria del contrato con derecho a prestación por desempleo.

• Extinción voluntaria del contrato con derecho a prestación por desempleo.

• Reconocimiento de causa justificada de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los Servicios Sociales de Atención o Servicios de Salud.

Disposición Adicional Primera

Todos aquellos trabajadores que en cómputo global anual y homogéneo estén por encima o tengan mejor derecho que los establecidos en el Convenio Colectivo de la Empresa, mantendrán esas condiciones a título personal de acuerdo con el Convenio Colectivo del Sector.

Disposición Adicional Segunda

Dadas las peculiaridades del tráfico en los aeropuertos de VDE y GMZ, el número de vuelos y en su distribución, las jornadas y horarios de trabajo se determinarán específicamente para estos aeropuertos justificando su necesidad a la representación del Comité Intercentros.

Disposición Adicional Transitoria Primera

Atlántica de Handling garantiza que durante la vigencia de su II Convenio Colectivo, toda la Actividad en los Operadores actuales Binter, Naysa y Canair que operen en los Aeropuertos Canarios con Código NT, será efectuada por Atlántica de Handling.

Disposición Adicional Transitoria Segunda

Atlántica de Handling garantiza que durante los 2 años de vigencia de su II Convenio Colectivo, no se producirá ningún Expediente de regulación de empleo, ni despidos objetivos.

Disposición Adicional Transitoria Tercera

La revisión salarial de 2012 se abonará en la nómina del mes de marzo de 2012 y con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2012.

# TABLA SALARIAL ATLANTICA DE HANDLING VIGENTE DEL 1 DE ENERO AL 31 DICIEMBRE 2012

| | RETRIBUCION FIJA | | | | | RETRIBUCION VARIABLE | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NIVEL | MES | | AÑO | | | HORA BASE | HORA EXTRA | HORA NOCTURNA 21 a 06 Horas | HORA PERENTORIA | PLUS FESTIVOS |
| | SALARIO BASE | PLUS TRANSPORTE | SALARIO BASE (14 Mensualidades | P.TRANSPORTE (10.6375 Meses) | TOTAL ANUAL | | | | | |
| 1 | 918.88 | 85.06 | 12,864.36 | 904.86 | 13,769.22 | 7.38 | 12.91 | 1.84 | 12.91 | 3.69 |
| 2 | 1,079.80 | 85.06 | 15,117.21 | 904.86 | 16,022.07 | 8.67 | 15.17 | 2.17 | 15.17 | 4.33 |
| 3 | 1,188.22 | 85.06 | 16,635.08 | 904.86 | 17,539.94 | 9.54 | 16.69 | 2.38 | 16.69 | 4.77 |
| 4 | 1,227.37 | 85.06 | 17,183.14 | 904.86 | 18,088.00 | 9.85 | 17.24 | 2.46 | 17.24 | 4.93 |
| 5 | 1,266.52 | 85.06 | 17,731.34 | 904.86 | 18,636.20 | 10.17 | 17.79 | 2.54 | 17.79 | 5.08 |
| 6 | 1,305.67 | 85.06 | 18,279.40 | 904.86 | 19,184.26 | 10.48 | 18.34 | 2.62 | 18.34 | 5.24 |
| 7 | 1,344.82 | 85.06 | 18,827.46 | 904.86 | 19,732.32 | 10.80 | 18.89 | 2.70 | 18.89 | 5.40 |
| 8 | 1,383.98 | 85.06 | 19,375.67 | 904.86 | 20,280.53 | 11.11 | 19.44 | 2.78 | 19.44 | 5.55 |
| 9 | 1,423.12 | 85.06 | 19,923.73 | 904.86 | 20,828.59 | 11.42 | 19.99 | 2.86 | 19.99 | 5.71 |
| 10 | 1,462.28 | 85.06 | 20,471.93 | 904.86 | 21,376.79 | 11.74 | 20.54 | 2.93 | 20.54 | 5.87 |
| 11 | 1,501.43 | 85.06 | 21,019.99 | 904.86 | 21,924.85 | 12.05 | 21.09 | 3.01 | 21.09 | 6.03 |
| 12 | 1,540.59 | 85.06 | 21,568.20 | 904.86 | 22,473.06 | 12.37 | 21.64 | 3.09 | 21.64 | 6.18 |
| 13 | 1,579.73 | 85.06 | 22,116.26 | 904.86 | 23,021.12 | 12.68 | 22.19 | 3.17 | 22.19 | 6.34 |
| 14 | 1,618.88 | 85.06 | 22,664.32 | 904.86 | 23,569.18 | 13.00 | 22.74 | 3.25 | 22.74 | 6.50 |

| VARIABLES PRECIO UNICO | PRECIO | | MES | AÑO |
|---|---|---|---|---|
| > FUNCION | | | | |
| - Plus Jefe de Unidad (x12 mensualidades) | | | 889.06 | 10,668.67 |
| - Plus Jefe de Turno (x12 mensualidades) | | | 707.08 | 8,484.93 |
| - Plus Supervisor (x12 mensualidades) | | | 394.65 | 4,735.77 |
| > Plus Domingo | 2.01 | €/Hora | | |
| > Plus Jornada Fraccionada | 7.68 | €/Fracción | | |

APROBADA POR LA MESA NEGOCIADORA EN FECHA 01/FEBRERO/2012