

En la escritura de constitución, consta la aceptación de los cargos indicados por parte de las personas anteriormente citadas.

Fundamentos jurídicos

Primero.—Resultan de aplicación para la resolución del expediente:

El artículo 34 de la Constitución Española, que reconoce el derecho a fundar para fines de interés general.

La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

El Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre.

El Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo.

La Orden ECI/87/2005, de 15 de enero, BOE del 28, de delegación de competencias del Ministerio de Educación y Ciencia, en virtud de la cual se delegan en el titular de la Secretaría General Técnica las competencias relativas al Protectorado y Registro de Fundaciones atribuidas al Ministro.

Segundo.—Según los artículos 35.1 de la Ley 50/2002 y 43 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, la inscripción de las Fundaciones requerirá el informe favorable del Protectorado en cuanto a la idoneidad de los fines y en cuanto a la adecuación y suficiencia dotacional, procediendo, en este caso, un pronunciamiento favorable al respecto.

Tercero.—Según las Disposiciones Transitorias cuarta de la Ley de Fundaciones y única del Reglamento del Registro de Fundaciones de competencia estatal, hasta tanto no entre en funcionamiento dicho Registro, subsistirán los actualmente existentes, por lo que procede la inscripción de la Fundación Española para el Discapacitado en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.

Por todo lo cual, este Ministerio ha dispuesto:

Acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones del Departamento de la denominada Fundación Española para el Discapacitado, de ámbito estatal, con domicilio en Madrid, avenida del Brasil, número 19, así como del Patronato cuya composición figura en el quinto de los antecedentes de hecho.

Notifíquese a los interesados a los efectos previstos en el artículo 58.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Madrid, 26 de enero de 2006.—P. D. (Orden ECI/87/2005, de 14 de enero, BOE del 28), el Secretario General Técnico, Javier Díaz Malledo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

2941

RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Newco Airport Services, S.A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Newco Airport Services, S.A. (código de convenio número 9015932) que fue suscrito con fecha 24 de noviembre de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la Sección Sindical de UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 2 de febrero de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NEWCO AIRPORT SERVICES, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes signatarias.

El presente Convenio Colectivo lo firma la representación legal de Newco Airport Services, S. A., como banco empresarial, y la representación legal de UGT implantada en los órganos de representación unitaria en la empresa y con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a la actividad de «handling», gestión y consultoría de servicios aeroportuarios de asistencia en tierra a aeronaves, pasajeros, mercancías y correo, así como a cualesquiera otras actividades anexas, inherentes o complementarias a las mismas.

Son actividades de «handling» (asistencia en tierra), 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 servicio de las aeronaves, salvo la actividad de deshielo.

Asistencia de combustibles y lubricantes.

Asistencia de mantenimiento en línea.

Asistencia de mayordomía («catering»).

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros y lugares de trabajo que la Empresa tiene establecidos o establezca en el futuro en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa, con la excepción del personal de Dirección y de los Jefes de Escala o cargos de similar o superior categoría.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, sin perjuicio de otras fechas de efectos diferentes previstas para determinadas materias o grupo de materias en el texto del presente Convenio, y aquellas que las partes acuerden como régimen transitorio.

La vigencia del presente Convenio Colectivo entre la Empresa y su personal será desde dicho momento hasta el día treinta y uno de diciembre de dos mil siete, y será prorrogable por la tácita voluntad de las partes, por períodos de doce meses, si dentro de los dos meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de alguna de las partes.

Régimen transitorio: Los pactos de naturaleza retributiva contenidos en el Convenio Colectivo comenzarán a aplicarse con efectos desde el día 1 de octubre del 2005 una vez firmado el texto del Convenio Colectivo.

Los pactos de naturaleza no retributiva contenidos en el Convenio Colectivo comenzarán a aplicarse con efectos desde el día siguiente al de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento global y total del mismo sin que sea posible su aplicación parcial o referida a determinado tipo de materias.

Si la autoridad administrativa o la jurisdicción competente modificase o anulase alguna o algunas de las cláusulas en su actual redacción, las partes firmantes deberán reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio Colectivo, o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas y conexas que las partes se hubieren hecho.

Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria compuesta por diez miembros, cinco representantes de la Empresa y cinco representantes legales de los trabajadores, que serán designados por cada una de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada parte, empresarial y trabajadora respectivamente, firmantes del presente Convenio Colectivo. Sus resoluciones tendrán la misma eficacia que la norma interpretada.

Esta Comisión 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.

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

Antes de ejercer cualquier tipo de medidas de presión o reclamación judicial o administrativa de carácter colectivo o plural, se deberán plantear necesariamente las cuestiones de discrepancia ante la Comisión Mixta Paritaria, la que resolverá o en su defecto, si no resuelve en el plazo de un mes, abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas. En cualquier caso, ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo de un mes se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.

Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia Comisión, así como la elaboración y desarrollo de su propio régimen de funcionamiento interno.

La sede de la Comisión Mixta Paritaria se fija en la sede social de la empresa, en Madrid, Centro de Carga Aérea, edificio WFS (28042).

Cada una de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá incorporar un asesor experto a la reunión, con voz pero sin voto, que en cualquier caso deberá ser convocada a instancia de alguna de las partes.

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 condición «ad personam», a título individual, las garantías personales por conceptos fijos y por conceptos variables 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 o convencionales de general aplicación, resoluciones administrativas, 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, superen las pactadas en el presente documento.

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.

CAPÍTULO II

Participación sindical

Artículo 9. *Secciones y delegados sindicales.*

1. En los centros de trabajo de la Empresa, que ocupen a más de doscientos (200) 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 diez por ciento 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.

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

- a) De 200 a 750 trabajadores: Un delegado sindical.
- b) De 751 en adelante: Dos delegados sindicales.

3. 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 de centro de trabajo, así como los siguientes derechos:

a) 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.

b) Asistir a las reuniones del comité de empresa del centro de trabajo y del comité de seguridad y salud de su centro, con voz pero sin voto.

c) 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 su sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

d) 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 delegado sindical y la sección sindical correspondiente.

e) 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.

f) 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 ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

g) La Empresa pondrá a disposición de las secciones sindicales que se constituyan de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, tabloneros de anuncios para uso sindical. El número de estos tabloneros se establecerá en función de las necesidades de los distintos servicios y su utilización será individual para cada sección, 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, informando a la Empresa. Ésta velará por su cuidado y mantenimiento.

h) 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.

i) Disponer de hasta quince días 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 el momento en que la Dirección de RRHH tenga constancia por escrito de la solicitud.

j) Quienes ostenten cargos electivos a nivel 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 desea 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 y el sindicato correspondiente, tales permisos no superarán los seis meses ni serán inferiores a quince días.

k) 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.

l) 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.

m) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales 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 Empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

n) En todo caso, los delegados sindicales 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 sindicales, en el plazo de quince días desde su constitución y elección.

Artículo 10. *Garantías de los representantes legales de los trabajadores.*

1. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y el comité de empresa del centro de trabajo.

2. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No 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 ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

4. No se computarán dentro del crédito horario, las horas dedicadas a reuniones convocadas por la Empresa.

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

Artículo 11. *Sigilo profesional.*

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

Artículo 12. *Reunión de los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo con la empresa.*

Cada dos meses se celebrará en cada centro de trabajo una reunión ordinaria entre los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo y la Empresa, 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, ésta lo comunicará a la otra estableciéndose nueva fecha de mutuo acuerdo.

Artículo 13. *Utilización del crédito horario.*

Siempre que ello sea posible, la ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad sindical, será comunicado a la Empresa con una antelación de 48 horas para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia.

Los créditos de las horas indicadas no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas a final de cada mes.

Artículo 14. *Acumulación de horas del crédito sindical.*

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

En esta materia será de aplicación el I Acuerdo de Ordenamiento Profesional de fecha 12 de junio de 2002, en los términos, condiciones y plazos establecidos en el mismo. Se adjunta como anexo I al presente convenio el citado Acuerdo, así como el pacto de interpretación del mismo de fecha 5 de noviembre de 2003.

Se acuerda que las partes firmantes procederán antes del 31 de diciembre de 2005 a integrar dentro del Ordenamiento Profesional, en los términos, condiciones y plazos que la misma determine, a las categorías operativas de Jefes de Área, Adjuntos a Jefes de Área y Jefes de Servicio, excepto en lo relativo al sistema de promoción recogido en el artículo 14 del I Acuerdo de Ordenamiento Profesional.

Asimismo, y en el plazo referido en el párrafo anterior, la Comisión Negociadora desarrollará y llevará a efecto un sistema de catalogación profesional para el personal adscrito a los servicios administrativos centrales de la compañía.

Artículo 16. *Trabajos de capacidad disminuida.*

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

Independientemente el trabajador deberá aportar el grado de minusvalía reconocido por Instituto Nacional de Seguridad Social u Organismo equivalente.

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo, excluido el *in itinere*, o enfermedad profesional, tendrá preferencia absoluta para esta readaptación.

Artículo 17. *Publicación de datos de plantilla.*

Antes del 1 de abril de cada año, y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Empresa publicará una relación ordenada de personal, por grupos y categorías laborales, en la que constarán los siguientes datos:

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Fecha de ingreso.
4. Contrato indefinido/temporal.
5. Centro de trabajo/Área funcional o Departamento.

CAPÍTULO IV

Contratación y empleo

Artículo 18. *Modalidad y duración del contrato.*

De acuerdo con las características del servicio prestado por la empresa, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para la realización de la jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, y en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral y convencional de aplicación a la empresa que estén vigentes en cada momento. En el caso de contratos fijos discontinuos estos podrán ser concertados a tiempo parcial de conformidad a lo legal y convencionalmente establecido en esta materia.

La jornada y demás condiciones de trabajo de los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir. La jornada ordinaria de trabajo efectivo se fija entre el 50 % y el 90 % de promedio, en cómputo anual, de la jornada efectiva de aplicación en cada empresa, establecida para un trabajador a tiempo completo. En todo caso la jornada vendrá referida a las contrataciones iniciales indefinidas y no será de aplicación a los contratos fijos discontinuos.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios.

Los llamamientos al no repetirse en fechas ciertas, tendrán lugar cuando las necesidades organizativas y productivas de la empresa así lo requieran, siguiendo a tal fin el orden de mayor antigüedad en la especialidad y grupo profesional, dentro de cada centro de trabajo, así como la interrupción, que se hará en orden inverso, sin perjuicio de aquellas otras formas de llamamiento que se acuerden con la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo.

Los llamamientos podrán prorrogarse cuando las cargas de trabajo permanezcan y continúen en las mismas condiciones.

Los trabajadores fijos discontinuos, serán llamados bien a tiempo completo o bien a tiempo parcial, en función de las cargas de trabajo y en las jornadas o turnos necesarios para la cobertura de las mismas.

Los ingresos en la empresa como fijos discontinuos se efectuarán con la categoría prevista en el presente Convenio para cada grupo profesional.

Si el trabajador fijo discontinuo decidiese no incorporarse voluntariamente al ser llamado por la Empresa en las épocas de incrementos de trabajo, periódicos o cíclicos, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con la empresa.

La utilización de la contratación a través de empresas de trabajo temporal se ajustará a las necesidades operativas y organizativas coyunturales, así como a la estacionalidad propia de la actividad.

Artículo 19. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito y para cualquier modalidad de contrato un período de prueba que tendrá la siguiente duración en función del Grupo Profesional al que esté adscrito el trabajador:

- Grupos IV y V del área de gestión y servicios generales: 6 meses.
- Grupos IV y V del área operativa: 3 meses.
- Grupo III: 2 meses.
- Grupo II: 45 días.
- Grupo I: 30 días.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y ocupación que des-

empeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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 dicho período de prueba.

Artículo 20. *Dimisión del trabajador.*

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la dimisión voluntaria del trabajador, tanto en las relaciones fijas como temporales, deberá mediar un preaviso por escrito a la Empresa en función del Grupo Profesional al que esté adscrito el trabajador:

Grupos IV y V del área de gestión y servicios generales: 60 días.

Grupos IV y V del área operativa: 45 días.

Grupo II y III: 30 días.

Grupo I: 15 días.

En el caso de contratos formativos y contratos temporales de duración inferior al año, el plazo será de quince días.

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

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

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

Una vez comunicado el preaviso de cese, la Empresa podrá acordar la terminación de la relación laboral en cualquier momento, debiendo en este supuesto abonar en concepto de indemnización la retribución total correspondiente a los salarios del período de preaviso pendiente.

Artículo 21. *Escalafón y bolsa de empleo.*

Los trabajadores que habiendo prestado sus servicios en la Empresa, bien directamente, bien a través de empresas de trabajo temporal, por un período mínimo de seis meses y, hayan obtenido una evaluación media positiva (apto) del período total de permanencia en la Empresa, pasarán previa expresa solicitud escrita, a formar parte de la Bolsa de Empleo del correspondiente centro de trabajo. Estas personas continuarán formando parte de estas Bolsas de Empleo, salvo que presenten su solicitud escrita de baja en la misma o bien renuncien a incorporarse en la empresa, por convocatoria efectivamente realizada por ésta.

Entre el día uno y quince de enero de todos los años, los integrantes de las Bolsas de Empleo deberán confirmar por escrito su intención de mantenerse en las mencionadas Bolsas, siendo el incumplimiento de esta obligación un motivo adicional de baja en las mismas.

La permanencia en estas Bolsas de Empleo, establece la preferencia en la incorporación en la Empresa según los criterios y condiciones que a continuación se exponen, salvo posibles excepciones, de las que la Empresa dará información al comité de empresa del centro de trabajo, previa al ingreso del candidato.

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la Empresa convocará de nuevo a prestar servicios al personal que forme parte de la Bolsa de Empleo del centro de trabajo correspondiente, siempre que reúna los requisitos legales, profesionales y convencionales precisos para el desempeño del puesto de trabajo. En cada centro de trabajo se ordenará el personal que forme parte de estas Bolsas de Empleo, de acuerdo a su categoría profesional y a la fecha de su primera contratación en la empresa (en caso de igualdad, se atenderá adicionalmente al tiempo de prestación de servicios en la empresa). Este orden o escalafón determinará la prioridad para ser nuevamente contratado.

No obstante lo determinado en el párrafo anterior, la Empresa podrá cubrir hasta un veinticinco por ciento de las vacantes de cada convocatoria con personas del escalafón que hayan tenido una evaluación sobresaliente, aunque por su posición en el mismo no les correspondieran, informando previamente al comité de empresa del centro de trabajo. El ejercicio de esta potestad significará en cualquier caso la convocatoria anterior al momento que por orden correspondería a estas personas.

Las necesidades de contratación serán comunicadas por parte de la Empresa mediante un sistema efectivo que permita a los trabajadores pertenecientes a la bolsa de empleo tener conocimiento de nuevas contrataciones y de su preferencia para ser incorporados a las mismas (SMS, publicación en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo, correo electrónico, etc.), todo ello previa solicitud y autorización escrita por parte del interesado. Por el mero hecho de solicitar su inclusión en la

bolsa de empleo, se entiende que el trabajador autoriza a la empresa al tratamiento de los datos y medios de comunicación facilitados, todo ello de conformidad con lo establecido en la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. De igual modo, el trabajador se obliga a mantener debidamente actualizada toda la información que facilite a la empresa por motivo de su pertenencia a la misma o a la bolsa de empleo, comunicando cualquier modificación que los mismos pudieran experimentar.

No podrán solicitar su inclusión en la bolsa de empleo aquellos trabajadores que hubieran causado baja voluntaria en la empresa, hubiera sido extinguido su contrato de trabajo por razones disciplinarias o tuvieran en su expediente cualquier sanción por escrito.

CAPÍTULO V

Organización del trabajo

Artículo 22. *Tiempo de trabajo.*

Dada la naturaleza y peculiaridad de la actividad a la que afecta el presente Convenio Colectivo, y debido a la condición del servicio prestado por la empresa, que exige una permanente continuidad en el mismo, la Empresa tendrá plena facultad para establecer jornadas, turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales y convencionales de aplicación. La Empresa respetará en especial, aquellas normas emanadas de las autoridades aeronáuticas en esta materia.

Artículo 23. *Jornada laboral.*

La jornada máxima de trabajo efectivo será la siguiente:

Para el año 2005, 1.776 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Atendida la fecha de firma del Convenio Colectivo, por lo que se refiere al año 2005, la reducción de jornada pactada se concreta en la concesión de un día y medio libre retribuido de descanso adicional para los trabajadores a tiempo completo que presten servicios en la compañía a la fecha de firma. Este descanso adicional se disfrutará proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios.

Para el año 2006, 1760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Para el año 2007, 1.744 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La reducción de jornada pactada para los años 2006 y 2007 se concretará en la concesión de días adicionales de descanso (en el 2006, 5 días, y en el 2007, 7 días).

Como regla general, al objeto de no sobrepasar la jornada máxima pactada para los trabajadores que tengan la jornada anual establecida en el apartado anterior, se habilitarán días libres adicionales, estableciéndose las fechas de disfrute de los mismos de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa, siempre teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas de cada centro de trabajo y área operativa.

En relación con los trabajadores fijos discontinuos, y los contratados temporalmente, tanto a jornada completa como parcial, la duración de la jornada establecida en este artículo, no supondrá una reducción del total de horas efectivamente contratadas.

En relación con los trabajadores a jornada parcial, la reducción de la jornada establecida en este artículo, no supondrá una reducción del total de horas efectivamente contratadas.

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.

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.

Atendiendo al servicio prestado y a la naturaleza de las actividades de la empresa, de su estacionalidad y de la especial distribución de las cargas de trabajo y como medida de mejora de la calidad y estabilidad en el empleo de los trabajadores, se acuerda que se podrá establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, en orden a la actividad coyuntural y estacional de cada centro de trabajo, todo ello respetando la normativa legal y convencional vigente.

La existencia de jornada irregular no menoscabará los derechos de descanso, licencias y vacaciones previstos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 24. *Descanso durante la jornada.*

Con carácter general se disfrutará de quince minutos de descanso para las jornadas continuadas de duración igual o superior a seis horas diarias que se destinará al descanso durante la jornada.

En las jornadas nocturnas de más de siete horas continuadas este descanso se ampliará hasta veinticinco minutos.

En las jornadas continuadas de ocho horas de trabajo que terminen a partir de las 16 horas o a partir de las 23 horas, el personal disfrutará de treinta y cinco minutos para descanso.

Estos descansos computarán como tiempo efectivo de trabajo, y se disfrutarán en el momento que menos perturbe a la organización y producción del trabajo.

Artículo 25. *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.

Dada la naturaleza de la actividad que desarrolla la Empresa, la mayoría de los trabajadores de la misma prestan sus servicios en régimen de turnos.

En los centros 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 salvo adscripción voluntaria.

La regulación en el presente Convenio Colectivo en materia de turnos de trabajo, viene referida exclusivamente a los trabajadores a tiempo completo con contratos indefinidos y con contratos de obra y servicio a tiempo completo, teniendo, los trabajadores a tiempo parcial, la regulación definida en las disposiciones legales de aplicación. Los trabajadores con contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción, en tanto se contraten para cubrir las puntas de trabajo que se producen en esta actividad de Handling, tampoco estarán sometidos a este régimen de turnos.

En función de la actividad de cada aeropuerto, la Empresa podrá establecer los siguientes turnos básicos:

Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante las 24 horas o más de 16 horas, se podrán establecer cuatro turnos básicos y un turno adicional por temporada.

Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante 16 horas o menos, se podrán establecer tres turnos básicos y uno adicional por temporada.

Por necesidades operativas debidas a programaciones de vuelos no consideradas al inicio de la temporada, localmente con el comité de empresa podrá acordarse por temporada algún turno básico más si fuera necesario.

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

Los turnos básicos tendrán una movilidad o flexibilidad sobre el horario de entrada de mas menos una hora.

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

Se realizará una programación anual orientativa de los días libres por vacaciones que estará disponible antes del día 1 de diciembre de cada año.

Se realizará una programación semestral orientativa, por temporada, con los días libres de descanso del trabajador. No obstante lo anterior, y debido a la transición del actual sistema de turnos al recogido en el presente convenio colectivo, durante el ejercicio 2006 esta programación orientativa se realizará con carácter trimestral.

La programación mensual definitiva de los turnos se publicará con una antelación mínima de catorce 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 cuatro semanas de trabajo.

Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo en aquellos supuestos excepcionales que serán resueltos, de común acuerdo entre la Jefatura de Escala, en representación de la Empresa, y la representación legal de los trabajadores.

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

Todos los cambios deberán ser preavisados fehacientemente al trabajador con al menos 48 horas de antelación.

La Empresa deberá dar información de estos cambios al comité de empresa del centro de trabajo correspondiente.

En cuanto a los dos días de libranza semanales, se procurará no separar los mismos en la medida de lo posible, intentando justificarlo cuando no puedan darse juntos.

El régimen de turnos previsto en el presente artículo será de aplicación a partir del día 1 de enero de 2006.

Artículo 26. *Jornada fraccionada o partida.*

La Empresa podrá establecer la distribución horaria en régimen de jornada fraccionada o partida, en base a las necesidades originadas por las cargas de trabajo y respetando, en todo caso, un límite máximo del cuarenta por ciento de cada cuadrante. Se entiende por cuadrante los turnos mensuales correspondientes a los trabajadores de un determinado grupo profesional o área funcional en un centro de trabajo.

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

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

Los períodos de trabajo de estas jornadas fraccionadas deberán tener como mínimo una duración de dos horas.

La aplicación de la jornada fraccionada nocturna, en cada base, se establecerá conforme a las necesidades operativas que deberán ser acordadas con la Representación Legal de los Trabajadores de cada centro de trabajo.

Por cada jornada fraccionada el trabajador afectado percibirá el correspondiente plus de jornada fraccionada, establecido en las tablas salariales (anexo II).

Adicionalmente, si el fraccionamiento supera las tres horas, además del plus de jornada fraccionada se abonará a los trabajadores, en concepto de vale de comida o similar, las siguientes cantidades:

Fraccionamiento de más de tres horas de jornada partida, 6,00 euros.

Fraccionamiento de más de cuatro horas de jornada partida, 7,00 euros.

Ambos importes no son acumulativos.

El importe correspondiente al vale de comida o similar, por su carácter de suplido indemnizatorio, se entregará por cada día efectivo de trabajo en el que la jornada sufra la partición prevista.

La jornada fraccionada será rotativa entre todos los trabajadores del mismo cuadrante salvo acuerdo con los propios trabajadores.

El personal que realice jornadas fraccionadas no podrá realizar horas extraordinarias dentro del período de interrupción de su jornada, salvo por circunstancias consideradas legalmente como fuerza mayor.

No se fraccionará la jornada al personal a tiempo parcial cuya jornada diaria sea inferior a cinco horas al día.

La jornada fraccionada prevista en el presente artículo sólo se considera como tal para los trabajadores sujetos a turnos, excluyéndose expresamente los trabajadores que estén contratados específicamente para prestar sus servicios en régimen de jornada discontinua.

Artículo 27. *Trabajo en festivos.*

Dada la naturaleza y peculiaridad de la actividad a la que afecta el presente Convenio Colectivo, y debido a la condición del servicio prestado por la empresa, que exige una permanente continuidad en el mismo, cuando se produzca la realización de la prestación del servicio en días festivos, entendiéndose como tales los señalados así en el ámbito nacional, autonómico y local por sus respectivos Boletines Oficiales, estos se compensarán a opción del trabajador:

a) O bien con un día de descanso compensatorio y la prima «Plus hora Festiva» que figura en las tablas salariales, multiplicada por el número de horas trabajadas en el día festivo. La fijación concreta del día de descanso compensatorio se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y de no existir acuerdo será, fijado por la empresa atendiendo a sus necesidades operativas y productivas.

b) O bien con el abono del «Plus Compensación Horas Festivas» que figura en las tablas salariales, multiplicado por el número de horas trabajadas en el día festivo. En este supuesto, y con la percepción de esta prima, el trabajador renuncia a la compensación por otro día de descanso.

Cualquiera que sea la opción a) o b), el trabajador habrá de comunicarlo por escrito a su inmediato superior antes del inicio del nuevo año, manteniéndose la opción elegida a lo largo de todo el año natural.

El eventual exceso en la jornada anual pactada que pueda suponer el trabajo en días festivos no opera en ninguno de los supuestos contemplados en el presente artículo al haber sido compensado este eventual exceso mediante el abono del tiempo de trabajo efectuado dichos días o mediante descanso compensatorio.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen por encima de la duración de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas mediante abono o descanso.

A efectos de abono, el valor económico de la hora extraordinaria normal o voluntaria de cada categoría, es el que se determina en la tabla salarial que se adjunta al presente Convenio Colectivo en su Disposición

Adicional Primera, anexo II. La compensación por tiempo de descanso será de una hora por cada hora extraordinaria de carácter voluntario que se haya realizado

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 u otras circunstancias, siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal.

La compensación de las horas extras perentorias, a opción del trabajador, será:

a) O bien mediante el abono del precio previsto en las tablas salariales, como «Hora extraordinaria Perentoria», multiplicado por el número de horas extras trabajadas.

b) O bien mediante su compensación por tiempo de descanso equivalente a 1 hora 45 minutos por cada hora extraordinaria perentoria trabajada.

Excepcionalmente, para los trabajadores pertenecientes a los Grupos 12 A y 12 B, la compensación económica será la prevista en el artículo 86, apartado 10. La compensación por tiempo de descanso para estos dos colectivos será la misma.

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 cuatro meses siguientes al ejercicio de la opción de compensar por descanso.

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

Los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial podrán realizar horas complementarias hasta un máximo del 60 por 100 de las horas contratadas, conforme a la legislación vigente.

CAPÍTULO VI

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 29. *Duración, retribución y programación de las vacaciones.*

Las vacaciones anuales constarán de treinta días naturales o parte proporcional al tiempo trabajado, y se retribuirán en base a los conceptos de la Tabla Salarial recogida en el I Acuerdo de Ordenamiento Profesional, actualizada en función de los incrementos anuales previstos en el mismo (se adjunta como anexo I), prescribiendo su disfrute dentro del año natural de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en tres períodos. No obstante lo anterior, en aquellos centros de trabajo o áreas operativas la Empresa podrá ampliar en más de tres períodos dicho disfrute de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Al menos uno de ellos tendrá una duración mínima de quince días naturales, más dos días de libranza ya devengados, que se adicionaran al disfrute de las mismas, todo ello salvo que excepcionalmente no fuera posible la citada adición por razones organizativas y productivas que se motivaran al trabajador.

De los días de vacaciones, el trabajador podrá disponer de tres días para asuntos propios, con cargo a dichas vacaciones, siempre que se preavise con al menos 15 días de antelación, y sea autorizado por la empresa en base a que no se produzcan perjuicios organizativos, productivos u operativos.

Artículo 30. *Procedimiento para la elección del período de vacaciones.*

Para la planificación del calendario vacacional se tendrán en cuenta los períodos de mayor actividad productiva de la empresa, así como las necesidades operativas y organizativas que concurren en cada centro de trabajo y área operativa.

Con carácter supletorio y salvo que esté establecido o se establezca otro sistema de común acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo, el orden de preferencia para la elección de vacaciones y número de trabajadores por área operativa que podrá disfrutar simultáneamente de las mismas, se fijará por el sistema de puntos en función de la especialidad y características de cada centro de trabajo y área operativa.

A este fin, se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado, el número de puntos que corresponda a cada período del año, según el baremo que se establezca en cada centro de trabajo y área operativa en función de las circunstancias expresadas en los párrafos anteriores, de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 31. *Régimen de vacaciones en los supuestos de enfermedad o accidente.*

Si el trabajador causa baja médica antes del inicio de sus vacaciones programadas, lo comunicará en el plazo más breve posible a la empresa, procediéndose a la asignación de un nuevo período vacacional cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En los casos en los que el trabajador durante el disfrute de sus vacaciones sufriera internamiento clínico imposible de haber sido previsto con antelación a las mismas, por enfermedad grave o accidente grave, lo notificará a 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 accidente o enfermedad graves, y programándose dicho período vacacional cuando las necesidades operativas y productivas así lo permitan, dentro del año natural en el que deban disfrutarse.

El trabajador deberá acreditar y justificar en todo caso esta circunstancia, pudiendo la Empresa a través de su servicio médico o por los medios que considere más adecuados comprobar la veracidad de dicho extremo.

Artículo 32. *Permisos retribuidos.*

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

1. Dos días:

a) En caso de enfermedad grave y/o internamiento clínico por prescripción facultativa o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros, nueros, yernos y cuñados). En el caso de que el enfermo residiera o el difunto hubiera fallecido fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia será de cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y siempre que diste más de 200 km a contar desde el lugar donde el trabajador tenga establecida su residencia, salvo en los supuestos de desplazamiento entre islas, en los que no operara el criterio de distancia de 200 km.

b) En caso de nacimiento de hijo. En caso de que el alumbramiento se produzca fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia será de cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y que la distancia al lugar sea superior a 200 km a contar desde el lugar donde el trabajador tenga establecida su residencia, salvo en los supuestos de desplazamiento entre islas, en los que no operara el criterio de distancia de 200 km.

2. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio. En todo caso se estará a lo que disponga en cada momento el Estatuto de los Trabajadores.

3. Un día por razón de matrimonio de padres, hijos y hermanos, será ampliable a dos días naturales, en función de los medios de transporte y que la distancia al lugar sea superior a 200 km a contar desde el lugar donde el trabajador tenga establecida su residencia, salvo en los supuestos de desplazamiento entre islas, en los que no operara el criterio de distancia de 200 km.

4. Un día por traslado de su domicilio habitual.

5. 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 BUP, ESO o Formación Profesional, y en aquellos 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 directa en la Empresa y que se cursen con regularidad y así se justifique. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo a su Dirección de RRHH. Con la solicitud, que deberá presentarse al iniciarse el curso académico, deberá acompañarse comprobante de haber realizado la matriculación. De las solicitudes denegadas se dará notificación al respectivo comité de empresa del centro de trabajo. Disfrutado el día o días libres, el trabajador deberá justificar la realización del examen. La Empresa se reserva la posibilidad de solicitar con posterioridad al trabajador el expediente académico que justifique el aprovechamiento de sus estudios.

6. 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 en estos supuestos.

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

8. 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.

9. 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. Asimismo y, de común acuerdo entre la empresa y la trabajadora, podrá concertarse la acumulación de la lactancia para disfrutarla en 15 días naturales de modo continuado tras el alta del descanso por maternidad y hasta que el menor cumpla los nueve meses, o la parte proporcional correspondiente al período que reste de la lactancia desde la solicitud de este derecho.

10. En los casos de nacimiento 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.

11. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe 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 aquélla.

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 y 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.

Los trabajadores que disfruten de reducción legal de jornada por cuidado de hijos menores de seis años, previo acuerdo y autorización expresa por escrito con la Empresa, podrán agrupar las horas de trabajo semanales de forma irregular sin superar las ocho horas diarias.

El ejercicio al derecho del permiso a que se refieren los puntos anteriores comenzará de modo inmediato al hecho causante, excepto en:

- Los que expresamente o por ley establezcan el comienzo para ejercer dichos derechos.
- Los casos de enfermedad grave con internamiento clínico. En este caso se podrá iniciar el permiso siempre dentro del período en que persista la enfermedad grave y/o internamiento del correspondiente familiar y, desde luego, por una sola vez dentro de cada período en que se produzca tal hecho.

Artículo 33. *Preaviso y justificación de los permisos.*

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos, los empleados deberán preavisar 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 34. *Licencias sin sueldo.*

Los trabajadores podrán solicitar licencia no retribuida por un plazo que no exceda de quince días, con motivo de la realización de estudios o para asuntos particulares, como máximo una vez al año y siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo.

Estas licencias deberán solicitarse con una antelación de al menos 25 días y la empresa las irá resolviendo por riguroso orden de petición.

La denegación en su caso deberá ser por escrito y fundada. Estas licencias podrán ser ampliadas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Durante la licencia, el trabajador causará baja en la Seguridad Social y no devengará salario ni complemento alguno.

Artículo 35. *Adopción.*

En los casos de adopción, se concederán los mismos derechos que en los casos de maternidad, en lo que se refiere a tiempo libre de lactancia, reducción de jornada, excedencias y licencia retribuida.

Artículo 36. *Otros permisos.*

En materia de permisos por lactancia de un hijo menor de nueve (9) meses y permisos para preparación al parto así como los previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en especial a lo establecido en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras o normativa que la sustituya.

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

- Deberá preavisar documentalmente a la Empresa con una antelación mínima de setenta y dos horas para que la Empresa le des programe el turno que tuviese asignado y le programe un nuevo turno; la Empresa le comunicará que procederá a desprogramarle el turno, y se lo programará dentro de los tres meses siguientes. Si habiendo preavisado el trabajador con la citada antelación, la Empresa no le desprogramase el turno que tuviese asignado, las horas en las que se efectúe la consulta médica se retribuirán y no deberán ser recuperadas.

- El trabajador deberá aportar el justificante médico (expedido en papel con membrete oficial o de la clínica o facultativo privado) en el que conste el nombre y apellidos del facultativo, su número de colegiado, la fecha de expedición del justificante, la hora de inicio y de fin de la consulta médica.

- En los supuestos de imposibilidad absoluta para preavisar con setenta y dos horas, al margen de que el trabajador deba aportar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la consulta médica el justificante médico en los términos regulados en el apartado 2, la Empresa le programará las horas utilizadas en la consulta médica dentro de los tres meses siguientes, o en su defecto, su descuento en el recibo de salarios.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 37. *Principios generales.*

Para promover la cultura preventiva en la empresa y con el fin de garantizar de seguridad y la salud de los trabajadores, las partes asumen los principios rectores que deben orientar una correcta y eficaz política preventiva enumerados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como cuantas disposiciones legales relativas a esta materia se promulguen.

Las partes además se comprometen a mejorar la acción preventiva en la empresa haciendo suyos los siguientes principios:

- Los riesgos laborales deben eliminarse y si no fuere posible reducirlos hasta niveles tolerables.
- El ámbito de aplicación de la política y acción preventiva serán todos los trabajadores en todos los centros de trabajo de la Empresa, independientemente de su modalidad de contrato.
- La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todos los trabajadores y para ello se facilitará su participación, información y formación.
- La preocupación por la prevención es compartida por los representantes de los trabajadores.

Artículo 38. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a ésta.

El Procedimiento de Evaluación de Riesgos respetará las transposiciones al ordenamiento jurídico español de cuantas Directivas Comunitarias sean de aplicación en esta materia.

En las Evaluaciones de Riesgos y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en los artículo 5 entre otros del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, además de lo establecido en la LPRL.

Artículo 39. *Plan de prevención.*

El Plan de Prevención se basa en los siguientes objetivos:

Establecimiento de una política de prevención de riesgos eficaz e integrada a todas las acciones que se desarrollen en la Empresa.

Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la Empresa, tanto mandos como trabajadores.

Prevenir los riesgos en el puesto de trabajo.

La Empresa elaborará y/o actualizará el Plan de Prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de la misma, siguiendo los principios explícitamente señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

El Plan de Prevención se llevará efecto según lo estipulado en el artículo 9 del Reglamento de Servicios de Prevención o norma que cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 40. *Participación de la representación legal de los trabajadores.*

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados de prevención serán elegidos por el comité de empresa del centro de trabajo, entre sus miembros o delegados sindicales. Asimismo, personal externo con especiales conocimientos y experiencia en la materia podrán asesorarles y acompañarles cuando así lo soliciten los delegados de prevención.

La Empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 41. *Servicio de Prevención.*

El Servicio de Prevención se regirá por lo establecido al efecto en la legislación vigente, y contará con los medios adecuados a las características de la Empresa.

El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precise en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- 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 de Prevención de Riesgos Laborales.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas 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.

En todos los centros de trabajo se establecerán los medios propios o concertados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

Artículo 42. *Evaluación de riesgos.*

La evaluación de riesgos la llevará a cabo o actualizará el Servicio de Prevención. La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Artículo 43. *Comités de Seguridad y Salud.*

Se establece un especial compromiso por parte de los mandos, en aquellos centros de trabajo en los que por su número de trabajadores no haya lugar al nombramiento de un delegado de prevención.

El Comité de Seguridad y Salud de cada centro se reunirá al menos trimestralmente y, siempre que las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes.

El presidente del Comité de Seguridad y Salud será nombrado directamente por la Empresa. Deberá ser una persona con una cualificación suficiente y adecuada, que se sienta identificado con una especial sensibilidad en materia de prevención.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud, serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

En su seno, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 44. *Información, consulta y participación.*

La Empresa informará a todos los trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto 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 norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 45. *Riesgo grave e inminente.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la LPRL o norma cuya promulgación sustituyese ésta.

Artículo 46. *Protección por maternidad.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 47. *Formación.*

La Empresa garantiza formación en materia preventiva a todos los trabajadores y mandos de la misma.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá costo alguno para los trabajadores. Excepcionalmente se podrá dar en otras horas diferentes de la jornada laboral, en cuyo caso, y antes de recibir la formación, estará programada la compensación de esas horas en los treinta días siguientes.

Artículo 48. *Equipos de Protección Individual (E.P.I.).*

Los delegados de prevención tendrán entre sus facultades la de revisar que los E.P.I. cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias, en función del puesto de trabajo y localización geográfica del puesto de trabajo.

Artículo 49. *Planes de emergencia.*

Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la LPRL o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 50. *Coordinación de empresas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de la LPRL o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La Empresa establecerá sistemas de cooperación y coordinación de actividades preventivas en estos casos.

Artículo 51. *Trabajos nocturnos y sujetos a turnos.*

Los trabajos nocturnos y sujetos a turnos se regirán por lo establecido en el artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores nocturnos dispondrán de un nivel de protección en materia de prevención de riesgos laborales adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes al resto de los trabajadores de la Empresa, en los términos legalmente establecidos.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

SECCIÓN I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 52. *Potestad disciplinaria.*

La facultad disciplinaria de la Empresa 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 las mismas.

Las partes firmantes de este Convenio podrá incorporar al presente Régimen de Faltas y Sanciones nuevas conductas tipificadas como sancionables, así como nuevas clases de sanciones y otras de naturaleza similar.

Artículo 53. *Competencia sancionadora.*

La Dirección de la Empresa será competente para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por los trabajadores.

Artículo 54. *Procedimiento sancionador (requisitos formales).*

En los supuestos o conductas cuya calificación sea susceptible de ser encuadradas dentro de las faltas laborales graves o muy graves, se solicitará informe al trabajador por período improrrogable de tres (3) días, excluyendo sábados, domingos y festivos, a contar desde el momento en que la Dirección de la empresa le comunique el pliego de cargos para que, mediante escrito fechado y firmado por él trabajador, éste exponga cuantas alegaciones tenga por conveniente. A tal efecto, el trabajador podrá

requerir el asesoramiento que estime mas oportuno para la defensa de sus intereses.

Transcurrido dicho período de tres (3) días, si el trabajador no ha emitido el informe referido en el párrafo anterior, el procedimiento sancionador seguirá adelante, teniéndose por realizado este trámite a todos los efectos.

En los supuestos en que se sancione por faltas graves y muy graves, será preceptiva la información a los representantes legales de los trabajadores de las sanciones impuestas.

En cualquier caso, se respetarán los plazos de prescripción de las faltas que establece el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, si bien, el plazo para evacuar el informe suspenderá los plazos de prescripción desde que se de traslado al trabajador, hasta que éste presente el informe o haya transcurrido el plazo para evacuar el trámite.

El incumplimiento del procedimiento establecido en el presente artículo dará lugar a que la sanción, que en su caso se imponga, tenga la consideración de improcedente.

Artículo 55. *Suspensión cautelar.*

La empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y conocimiento de los hechos, podrá establecer cautelarmente la suspensión de forma ininterrumpida de empleo del trabajador afectado, por un plazo máximo de hasta un mes, estando este, a disposición de la empresa durante el tiempo de la suspensión. Dicha suspensión cautelar, interrumpirá el plazo de prescripción de las faltas.

Artículo 56. *Caducidad de los antecedentes.*

Los antecedentes disciplinarios dejarán de considerarse a efectos de reincidencia por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) faltas leves: Seis meses.
- b) faltas graves: Un año.
- c) faltas muy graves: Dos años.

SECCIÓN II. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 57. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de treinta días o dos faltas de puntualidad de promedio mensual en un cómputo semestral, si no provocan alteración grave del servicio, en cuyo caso serán calificadas como graves.
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.
4. Abandono del puesto de trabajo por tiempo breve, sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
5. Pequeños descuidos en la conservación de las herramientas, E.P.I., materiales y uniformidad.
6. Falta ocasional 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 o incorrecto.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio, así como las variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social y/o Hacienda Pública.
8. En caso de ausencia por enfermedad, la omisión del trabajador de hacer llegar aviso a la Empresa el mismo día de su 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 de carácter leve al realizar actividades, operaciones y maniobras en la zona de servicios, que no haya causado daños o menoscabo relevante, pero haya puesto en peligro potencial 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.
11. Cualquier falta leve, determinada en la Ley 21/2003, de Seguridad Aérea, o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

Artículo 58. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. La mera desobediencia o indisciplina a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo

o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

2. La falta en el aseo, limpieza o uniformidad que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo o clientes.
3. Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de treinta días.
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. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
7. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
8. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización. El uso abusivo e indebido de materiales y herramientas informáticas, telemáticas (teléfono, internet, e-mail), y demás medios que la Empresa pone al servicio del trabajador para el desarrollo de su trabajo. En el supuesto de que dicho abuso o uso indebido revista especial gravedad, podrá ser considerada como muy grave.
9. Abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por tiempo breve, cuando perjudique al proceso productivo.
10. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí, para sus compañeros u otras personas.
11. La inobservancia de las medidas de seguridad, prevención de riesgos laborales e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
12. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
13. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.
14. 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.
15. Las riñas, alborotos o discusiones graves o notorias en acto de servicio.
16. Cambiar el turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la Empresa.
17. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.
18. El incumplimiento de la prohibición de fumar en cualquier zona determinada a instancias del Ente Público AENA.
19. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.
20. Introducción en los locales de la Empresa de drogas o sustancias estupefacientes así como la exhibición de bebidas alcohólicas en el desarrollo del trabajo.
21. Los actos u omisiones culposos que causen daños leves 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.
22. El incumplimiento de las normas de identificación personal de quienes desempeñen funciones en la zona de servicios.
23. Cualquier falta grave, determinada en la Ley 21/2003, de Seguridad Aérea, o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

Artículo 59. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La falta de tres días o más al trabajo en un período de treinta días, 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 éste pruebe su no participación en el hecho.
3. Realizar trabajos, sin autorización expresa de la Empresa, para otra Empresa cuya actividad es similar o realiza una actividad que entra en competencia con la misma, salvo supuestos de contrataciones a tiempo parcial.
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 graves para la misma.
6. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador en baja por enfermedad, accidente, maternidad o habiendo justificado sus absentismos en base a su enfermedad. 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, prevención de riesgos laborales 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 transgresión 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.
16. El acoso psicológico o moral.
17. Divulgación de algún dato interno de la Compañía relacionado con aeronaves, equipos, 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 mandos.
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 empleados sean conductores o peatones que ponga en grave peligro la seguridad de las personas, las operaciones o los equipos.
26. Los actos u omisiones por culpa inexcusable 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 incitación a los trabajadores para que incumplan su deber, aunque se consiga sólo parcialmente, El correcto uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.
28. Cualquier falta muy grave, determinada en la Ley 21/2003, de Seguridad Aérea, o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

Artículo 60. Sanciones por faltas leves.

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

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

Artículo 61. Sanciones por faltas graves.

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

1. Cualquiera de las sanciones previstas para las faltas leves.
2. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Artículo 62. Sanciones por faltas muy graves.

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

1. Cualquiera de las previstas para las faltas graves.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
3. Despido disciplinario.

Artículo 63. Excepción al régimen sancionador.

En los supuestos incluidos en los puntos 19 y 20 de faltas graves, no se impondrá al trabajador las sanciones previstas en el régimen disciplinario, siempre y cuando el trabajador manifieste su condición de alcohólico o drogodependiente y solicite y le sea concedida baja médica laboral por el servicio público de salud para realizar el correspondiente tratamiento de desintoxicación bajo supervisión médica, o bien solicite una excelencia voluntaria por el plazo de un año a los mismos efectos y con los mismos fines. En todo caso el trabajador deberá acreditar la realización efectiva del tratamiento de desintoxicación.

Este beneficio se aplicará de manera excepcional por una sola vez.

Artículo 64. Consideraciones generales en orden a las faltas y sanciones laborales.

No obstante lo establecido en los artículos anteriores, en cada caso y, en atención de las circunstancias que concurran en cada supuesto, la Empresa podrá optar por moderar el grado de la sanción a imponer al trabajador, optando por una inferior, independientemente de la tipificación objetiva del que seaecedora y, sin que por ello disminuya la gravedad disciplinaria y calificación apreciada en la misma, debiendo motivar esta decisión en la carta de imposición de la sanción.

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 penalmente.

CAPÍTULO IX

Movilidad, permutas y excedencias

SECCIÓN I. MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 65. Definición.

La movilidad permite un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles para atender aquellas situaciones, tanto puntuales como transitorias o definitivas, que pudieran presentarse; todo ello dentro de un marco lógico que tiene en cuenta las capacidades básicas de las personas, a través de su especialidad y Departamento, en su caso, completándolas con instrucción práctica y/o teórica cuando sea necesario para la nueva actividad a realizar.

La movilidad permite también satisfacer, dentro de un marco razonable, las aspiraciones personales de cambio.

Artículo 66. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional entre grupos profesionales, ejerciendo de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

Se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

Se entiende como parte de esta movilidad funcional que los trabajadores puedan desempeñar la polivalencia de funciones de grupos profesionales inferiores o superiores, como parte integrante y complementaria de las prevalentes del grupo profesional de origen.

Artículo 67. Movilidad funcional: Clases.

La movilidad funcional podrá ser de dos tipos:

- a) Desempeño de funciones de superior categoría (de un grupo inferior a un grupo superior), esta movilidad tendrá siempre el carácter de voluntaria por parte del trabajador.
- b) Desempeño de funciones de inferior categoría (de un grupo superior a un grupo inferior).

Cuando el desempeño de funciones superiores sea de forma permanente y prevalente y se trate de un grupo profesional superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustituciones por incapacidades temporales, excedencias forzosas, reducciones de jornada por guarda legal, y licencias contempladas en este Convenio, en cuyos casos la situación se prolongará mientras subsistan las causas que la hayan motivado. Mientras el trabajador preste funciones que correspondan a un grupo profesional superior al suyo, en la forma descrita en este párrafo, percibirá la retribución del trabajo superior. Cuando el trabajador realice movilidad funcional por un período superior a un mes dentro de un período de doce meses, el tiempo de realización de la movilidad funcional computará a los efectos del sistema de progresión salarial, cuando se produzcan, en su caso, futuras movilizaciones funcionales.

Los seis meses ininterrumpidos quedarán en suspenso por cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas legalmente.

No se utilizará por parte de las empresas la rotación para trabajos de grupo profesional superior que se demuestre necesario indefinidamente durante todo el año, debiéndose convocar la vacante de ascenso al grupo superior.

En el caso de encomienda de funciones inferiores esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La duración de tales funciones inferiores no será superior a tres meses. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes legales de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en la encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 68. *Movilidad funcional voluntaria.*

Se creará un registro que mantendrá actualizado el Departamento de Administración de cada centro de trabajo, en el que se anotarán las solicitudes de los trabajadores de movilidad funcional. Dichas solicitudes deberán renovarlas los trabajadores, transcurrido un plazo de un año desde su presentación y dentro de los treinta días naturales siguientes a esa fecha.

Todos los trabajadores interesados en la realización de movilidades funcionales pueden en cualquier momento comunicar, a la Dirección de RRHH, su interés mediante el formulario habilitado al efecto. El trabajador que presente la mencionada solicitud tendrán prioridad para realizar los cursos de formación requeridos en el puesto solicitado dentro de las plazas dotadas al efecto en los cursos de formación. La realización del curso podrá ser fuera de la jornada de trabajo, facilitando la Empresa la modificación de los turnos para su asistencia al mismo, salvo imposibilidad manifiesta.

El trabajador que renuncie al ofrecimiento de una movilidad funcional voluntariamente solicitada, no será tenido en cuenta a efectos de nueva solicitud en los siguientes dieciocho meses desde la renuncia, salvo que se acredite la imposibilidad manifiesta de poder acceder a la misma.

SECCIÓN II. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 69. *Definición.*

Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un puesto de trabajo a otro, cuando el mismo exija cambio de residencia del trabajador.

No se considerará que existe tal exigencia cuando el traslado se produce del aeropuerto a la ciudad y viceversa.

A) *Movilidad geográfica voluntaria*

Artículo 70. *Definición.*

La movilidad geográfica voluntaria es aquella que se inicia como consecuencia de la solicitud formulada por el trabajador.

Artículo 71. *Personal que puede solicitarla.*

Pueden solicitar la movilidad geográfica voluntaria aquellos trabajadores que pertenezcan a la plantilla fija de la Empresa y ostenten la categoría, especialidad y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir.

La petición se dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos, a través de la Jefatura de Escala o responsable de su centro de trabajo, cursando un recibí de la misma.

La especialización adquirida por el trabajador, mediante la realización de cursos especiales o de entrenamiento que haya supuesto para la Empresa un elevado desembolso, podrá considerarse como causa suficiente para dilatar por tiempo razonable (que se determinará en función de la formación recibida), el traslado solicitado a un puesto de trabajo en el que no fuesen necesarios los conocimientos especiales aludidos, dando cuenta al comité de empresa del centro de trabajo.

Artículo 72. *Criterios de prioridad en la concesión.*

Cuando concurren varios trabajadores que hayan solicitado la movilidad geográfica voluntaria y reúnan los requisitos de idoneidad exigidos, la Dirección procederá a su concesión, en el caso de que haya vacante en el centro de trabajo solicitado, tomando en consideración la concurrencia en los trabajadores afectados de las siguientes circunstancias:

Los trabajadores afectados por un cierre de instalaciones o reconversión.

Estar en situación de movilidad geográfica obligatoria.

Mayor antigüedad en la solicitud.

Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges, cuando esta circunstancia esté debidamente acreditada.

Prescripción médica que aconseje la movilidad del trabajador o de alguno de los familiares que con él convivan a sus expensas. En estos casos, además es necesario dictamen médico de la Seguridad Social.

La Empresa solicitará un informe médico que acredite fehacientemente estas circunstancias.

Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges de otras Empresas cuando este hecho sea demostrado fehacientemente.

A igualdad de circunstancias la prioridad vendrá dada por:

- Mayor antigüedad en la categoría.
- Mayor antigüedad en la Empresa.

Artículo 73. *Renuncia.*

El trabajador que renuncie a una movilidad voluntaria concedida, no tendrá derecho a una nueva concesión en los dos años siguientes.

Artículo 74. *Plazos de traslado.*

El trabajador al que le sea comunicada la concesión de movilidad, voluntariamente solicitada, dispondrá del plazo de traslado y fecha de incorporación que de mutuo acuerdo se determine entre el trabajador afectado y la Empresa, plazo que en cualquier caso permita la realización efectiva del traslado y la cobertura efectiva de la vacante según la necesidad productiva que la originó. Los plazos acordados comenzarán a contarse desde la fecha en que el empleado afectado cause baja en su anterior destino.

Artículo 75. *Consolidación del nuevo puesto de trabajo.*

La movilidad geográfica voluntaria no se considerará consolidada hasta transcurrido un período de treinta días de trabajo efectivo, período éste en el que tanto la Empresa como el trabajador podrán reconsiderar su decisión inicial.

B) *Movilidad geográfica temporal*

Artículo 76. *Definición.*

Dada la naturaleza de los servicios y actividad que realizan los trabajadores afectados por el presente Convenio, los trabajadores son contratados específicamente para prestar sus servicios en los centros o lugares que requieran las necesidades de la Empresa.

La movilidad geográfica temporal consiste en el desplazamiento de un trabajador o grupo de ellos, por tiempo no superior a noventa días, para prestar sus servicios fuera de su residencia habitual, ordenado por la Empresa por razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a actividades de la Empresa.

La movilidad geográfica forzosa que exceda de los tiempos previstos para el desplazamiento tendrá la consideración de traslado, rigiéndose por las prescripciones del Estatuto de los Trabajadores.

C) *Movilidad geográfica convencional*

Artículo 77. *Definición.*

La movilidad geográfica convencional es aquella que se produce de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Siendo la movilidad geográfica convencional un acuerdo entre el trabajador y la Empresa, las condiciones por las que se rija serán las pactadas entre las partes.

SECCIÓN III. PERMUTAS

Artículo 78. *Definición.*

La permuta es una variante de la movilidad geográfica voluntaria, (a solicitud del trabajador) y, consiste en el cambio de destino entre dos trabajadores, de distinto centro de trabajo, dentro de la misma empresa.

La Comisión Mixta Paritaria estudiará y decidirá sobre el régimen de permutas que en cualquier caso se regirán en su tramitación y requisitos por lo regulado para la movilidad voluntaria.

SECCIÓN IV. EXCEDENCIAS

Artículo 79. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Todas las solicitudes deberán ser formuladas por escrito con un plazo de antelación mínimo de 30 días a la fecha a la que pretenda hacerse efectiva la excedencia. La Empresa deberá dar respuesta de forma fehaciente a las solicitudes, con anterioridad a la finalización del plazo de 30 días mencionado anteriormente, en caso de denegación de la excedencia, redactará una breve exposición de los motivos causantes.

No se computará el tiempo de duración de la excedencia voluntaria a ningún efecto laboral.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes, siempre que no lesione los derechos de otros trabajadores en situación de excedencia que hayan solicitado el reingreso.

El trabajador en excedencia voluntaria no podrá prestar servicios en otra empresa dedicada a la actividad objeto del ámbito funcional del presente Convenio, salvo si lo autorizase expresamente aquella que la concedió, produciendo el incumplimiento de ello el cese definitivo del excedente.

El excedente voluntario que no solicite por escrito, el reingreso de manera fehaciente al menos con 30 días de antelación al día de terminación del plazo de la excedencia, causará baja definitiva en la Empresa sin derecho a indemnización alguna.

El reingreso del excedente voluntario estará condicionado a que exista vacante en su grupo profesional y su área operativa.

Artículo 80. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa, que da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá en los supuestos legalmente establecidos. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización de la causa que la motivó.

Artículo 81. *Excedencia forzosa por cuidado de hijos: Condiciones.*

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

Artículo 82. *Excedencia forzosa por cuidado de hijos: Efectos.*

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

Artículo 83. *Derecho preferente al reingreso.*

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Artículo 84. *Reingreso: Plazo y condiciones.*

En los supuestos de excedencia voluntaria el trabajador deberá solicitar el reingreso con una antelación mínima de un mes a la terminación del plazo de la excedencia, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría y grupo laboral dentro del área operativa, en los términos establecidos en esta sección.

CAPÍTULO X

Retribuciones

Artículo 85. *Percepción del salario.*

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 (ej: Plus Transporte, vale comida), las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad

Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

El personal que preste sus servicios en la Empresa percibirá sus haberes mediante sueldos mensuales, a mes vencido, y por la jornada completa, percibiendo la parte proporcional en los supuestos de jornadas parciales a excepción del Plus de Transporte que se percibirá por día efectivamente trabajado.

El abono de la nómina podrá realizarse hasta el último día del mes del devengo de los mismos y, el de los complementos variables realizados se abonará al mes siguiente al de su devengo. Si las mencionadas fechas coinciden con festivo o domingo se computará el día hábil siguiente.

Las retribuciones a percibir serán las detalladas para cada categoría profesional en la tabla salarial que figura en el anexo II.

Se podrán solicitar anticipos mensuales hasta el día 20 de cada mes o siguiente día hábil de coincidir en sábado, domingo o festivo y, por el importe máximo del salario devengado a la fecha de petición del anticipo.

Artículo 86. *Estructura salarial.*

Las percepciones económicas se establecen conforme a los siguientes conceptos retributivos, tanto salariales como extrasalariales:

a) Conceptos salariales:

Salario base.
Prima de productividad.
Plus de turnicidad y plus de disponibilidad.
Pagas extraordinarias.
Plus de movilidad funcional.
Plus de hora nocturna.
Plus hora festiva.
Plus compensación hora festiva.
Hora extraordinaria normal.
Hora extraordinaria perentoria.
Plus de jornada fraccionada o partida.

b) Conceptos extrasalariales:

Plus de transporte.
Vale de comida.

Artículo 87. *Conceptos retributivos.*

1) Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija por unidad de tiempo. Se percibirá en doce mensualidades, según lo estipulado para cada categoría en la tabla salarial que se incluye en el anexo II.

2) Prima de Productividad: Es aquella parte de la retribución que se fija por unidad de tiempo. Se percibirá conforme a la categoría y nivel salarial de cada trabajador según las cuantías fijadas en la tabla salarial que se incluyen en el anexo II y se abona en doce mensualidades.

3) Plus de Turnicidad y Plus de Disponibilidad:

a) El Plus de Turnicidad es el complemento específico que se abona en doce mensualidades al año y que compensa y retribuye la disponibilidad de trabajar en régimen de turnos y efectuar cualquier modificación horaria. Se abonará a los trabajadores que están sometidos al régimen de turnos previsto en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo y, según los valores establecidos en la tabla salarial que se incluye en el anexo II.

Para los trabajadores en régimen de turnos H16 y H24 el complemento será de 210 euros y de 220 euros, en cada uno de los doce meses naturales, respectivamente.

b) El Plus de Disponibilidad es el complemento específico que se abona en doce mensualidades al año y que compensa y retribuye la disponibilidad de trabajar en distintos horarios de trabajo, sin estar sometidos al régimen de turnos previsto en el artículo 25 del presente Convenio. Asimismo este plus se abonará a los trabajadores que aún siendo indefinidos a tiempo completo, tengan asignado un único turno de trabajo.

Para los trabajadores en régimen de disponibilidad el complemento será de 203,04 euros/mes a abonar en cada una de las 12 mensualidades ordinarias. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán este complemento proporcionalmente a su jornada.

En ambos supuestos los trabajadores perciben también plus de nocturnidad cuando corresponde en función de su horario, siendo el horario de abono de la hora nocturna de 21h-08h.

4) Pagas Extraordinarias: Se percibirán dos pagas extraordinarias anuales, que serán abonadas los meses de junio y diciembre, respectivamente.

Dichas gratificaciones extraordinarias estarán integradas por los conceptos Salario Base y Prima de Productividad. Las pagas extraordinarias se devengarán de acuerdo al siguiente criterio:

La de junio referida al primer semestre del año, se abonará en la misma fecha que la nómina correspondiente a dicho mes y, la de diciembre referida al segundo semestre del año, que se abonará el día 20 de dicho mes.

En los casos de altas y bajas dentro de cada uno de los semestres, se abonará la parte proporcional correspondiente. En los casos de cambio de los conceptos retributivos dentro del semestre, corresponderá el abono de la gratificación conforme a la suma de las prorratas devengadas durante el semestre.

5) Plus de Movilidad Funcional: Es el complemento del puesto de trabajo que retribuye la realización de funciones de un grupo o categoría superior a aquél que tiene adscrito el trabajador. Se percibe únicamente durante el tiempo real en que esté realizando dichas funciones, sin tener por tanto carácter consolidable. Se abonará proporcionalmente al tiempo real en que se ejecutan las funciones de la categoría superior.

6) Plus de Hora Nocturna: Este plus se abonará por el tiempo que el trabajador preste sus servicios en período de nocturnidad, entendiéndose por tal y a los solos efectos retributivos, el comprendido entre las veintituna y las ocho horas. Se abonará cada hora o su fracción realizada en este período nocturno según los valores establecidos en la tabla salarial que se incluye en el anexo II.

7) Plus de Horas Festivas: Retribuye la mayor onerosidad de las horas de trabajo efectivamente realizadas en días festivos según lo establecido en el artículo 27, «Trabajo en Festivos». Esta plus consiste en el abono de una prima del 100 % del valor de la hora ordinaria definida a estos efectos en la tabla salarial que se incluye en el anexo II, multiplicado por el número de horas efectivamente trabajadas en el día festivo.

8) Plus de Compensación de Horas Festivas: Retribuye la renuncia a la compensación con descanso de las horas efectivamente trabajadas en días festivos según lo establecido en el artículo 27, «Trabajo en Festivos». Este plus consiste en el abono de una prima cifrada en el 185 % del valor de la hora ordinaria definida a estos efectos en la tabla salarial que se incluye en el anexo II, multiplicado por el número de horas efectivamente trabajadas en el día festivo.

9) Plus de Jornada Fraccionada/Partida: Este plus se abonará por cada día que el trabajador realice la jornada prevista en el artículo 26 «Jornada Fraccionada», de este Convenio Colectivo. Se abonará según los valores establecidos en la tabla salarial que se incluye en el anexo II.

10) Hora Extraordinaria Normal y Perentoria: Se consideran horas extraordinarias las que resultan de la prolongación del tiempo de trabajo fijado como ordinario, diaria o anualmente, en los términos señalados en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

Al margen de la compensación con tiempo de descanso prevista en el artículo 28 «Horas extraordinarias», el abono económico de las horas extraordinarias, tanto las normales como las perentorias se efectuará del siguiente modo:

a) Para las horas extras voluntarias, con el abono del 150 % del valor de la hora ordinaria definida a estos efectos en la tabla salarial recogida en el anexo II multiplicado por el número de horas extras efectivamente trabajadas.

b) Para las horas extras perentorias, con el abono del 185 % del valor de la hora ordinaria definida a estos en la tabla salarial recogida en el anexo II multiplicado por el número de horas extras efectivamente trabajadas.

Excepcionalmente para los trabajadores pertenecientes a los Grupos 12 A y 12 B, la compensación económica será del 195 % calculado sobre el mismo módulo. La compensación por tiempo de descanso para estos dos colectivos será la misma.

11) Plus Transporte: Es un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores al acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Se percibirá en 12 mensualidades, según las cantidades que figuran en la tabla salarial incluida en el anexo II. No obstante devengarse en once meses al año, al quedar excluido los períodos vacacionales, se pacta expresamente por mayor facilidad en su administración, que se prorratee y pague en doce mensualidades sin que por ello pierda su carácter extrasalarial.

12) Vale de Comida: Ayuda de carácter extrasalarial que se entrega para compensar el eventual coste de manutención que le supone al trabajador la partición de la jornada en los términos previstos en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 88. Progresión económica.

Los trabajadores de la empresa, progresarán de conformidad con lo establecido en el I Acuerdo de Ordenamiento Profesional de fecha 12 de junio de 2002, y el Acuerdo de fecha 5 de noviembre de 2003, que se anexan al presente Convenio Colectivo como anexo I.

Artículo 89. Incremento y revisión salarial.

Incremento salarial: La totalidad de los conceptos económicos del Convenio Colectivo se incrementarán, con efectos desde el día 1 de enero de cada año, en los siguientes porcentajes:

Para el año 2005 se aplicó el incremento pactado según el acuerdo de mediación alcanzado en el SIMA en materia de ordenamiento profesional, de fecha 12 de junio de 2002.

Para el 2006 se aplicará un incremento salarial del 3 %.

Para el 2007 se aplicará un incremento salarial del 3 %.

Revisión salarial: Si el IPC real a nivel nacional fijado por el Instituto Nacional de Estadística supera en el ejercicio de 2006 el incremento pactado del 3 %, la diferencia se incorporará a las tablas salariales correspondientes al año 2007, con efectos el día 1 de enero de dicho año. Si el IPC real a nivel nacional fijado por el Instituto Nacional de Estadística supera en el ejercicio de 2007 el incremento pactado del 3 %, la diferencia se incorporará a las tablas salariales correspondientes al año 2008, con efectos el día 1 de enero de dicho año.

La revisión salarial de 2006, en caso de que se produzca una desviación al alza y, con efectos de 1 de enero de 2007, se calculará sobre bases 2005 y se incorporará como base antes de practicar los incrementos pactados para 2007. En el 2007 se seguirá el mismo mecanismo.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, si la Empresa registrara pérdidas en la cuenta de explotación durante la vigencia del presente Convenio, ésta convocará con carácter de urgencia a la Comisión Mixta Paritaria con la finalidad de acreditar esta circunstancia, procediéndose en su caso, a suspender en su aplicación el contenido de lo establecido en el presente artículo, llevándose a efecto un nuevo acuerdo de revisión salarial que responda a la situación económica de la empresa. En caso de no alcanzarse un acuerdo por parte de la Comisión Mixta Paritaria, las partes firmantes del presente documento se someterán a los procedimientos de mediación, y en su caso, arbitraje del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (S.I.M.A.).

CAPÍTULO XI

Acción social

Artículo 90. Fondo solidario interno.

En el supuesto de resultar la Empresa adjudicataria de licencias administrativas para la prestación a terceros de los servicios de asistencia en tierra en las categorías de Servicios de Rampa, en los términos acordados en la Disposición Adicional Segunda, todos los trabajadores que se encuentren dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo, cuya relación laboral se regule por contrato de trabajo cuya duración sea superior a un año, podrán beneficiarse de las ayudas que se establezcan, y participarán en la financiación de este fondo.

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 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.

Artículo 91. Seguro de accidentes.

La empresa tendrá concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores de la misma un capital de 21.000 euros, a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total que ocasione la extinción definitiva del contrato laboral o absoluta, o muerte, siempre

que dichas contingencias tengan su causa en un accidente laboral o no, ocurrido durante las 24 horas del día y se cumplan las condiciones de la póliza suscrita para cubrir dicha garantía. La empresa facilitará una copia de dicha póliza a la R.L.T.

Dicha póliza entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2006.

Artículo 92. *Complemento de incapacidad temporal.*

La Empresa garantizará los complementos adicionales a la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social necesarios para alcanzar los porcentajes sobre conceptos salariales fijos que a continuación se indican:

a) Para el supuesto de I.T. derivado de enfermedad profesional y accidente de trabajo, excluido accidentes en itinere, el 100 % de los conceptos fijos salariales desde el primer día durante los 12 primeros meses.

b) Para el supuesto de I.T. derivada de contingencias comunes y accidente en itinere: A partir del día 31 incluido, el 80 % de los conceptos salariales fijos, exclusivamente de aplicación en el primer proceso dentro del año natural.

En los siguientes procesos de I.T.:

A partir del día 61 incluido, el 80 % de los conceptos fijos salariales.

A partir del día 80 incluido, el 100 % de los conceptos fijos salariales.

El complemento previsto en la letra b) anterior se aplicará única y exclusivamente a aquellos trabajadores que no superen un índice de absentismo individual por ausencias no justificadas superior al 1 % de la jornada anual (o parte proporcional en caso de que no hayan trabajado un año completo de trabajo efectivo). Ello, en ambos casos, con el límite de 12 meses a contar desde el día de la baja.

Esta mejora se aplicará a los procesos de I.T. que se inicien con posterioridad al 1 de enero de 2006.

Artículo 93. *Beneficios y acuerdos empleados.*

La Dirección de la compañía, en interés de los trabajadores que forman parte de la misma, llevará a cabo acuerdos de colaboración y comerciales con otras empresas y entidades con la finalidad de que puedan beneficiarse de manera colectiva de bienes y servicios en condiciones mejores a las que obtendrían en el mercado a título individual, sin que en ningún caso pueda entenderse que las mismas tienen la condición de derecho adquirido o pueden ser consolidados, dado que los beneficios y condiciones de los mismos estarán vigentes mientras duren los acuerdos y conciertos con las empresas y entidades que los ofertan.

Los trabajadores de La Empresa disfrutaban del beneficio o acuerdo comercial en materia de billetes otorgado por la compañía Spanair, S. A., mientras se mantenga vigente el mencionado acuerdo. Los trabajadores de La Empresa subrogados de la compañía Spanair, S. A., mantendrán las condiciones que disfrutaban en la misma en materia de beneficio a billetes en el momento de producirse la subrogación.

CAPÍTULO XII

Formación

Artículo 94. *Acuerdos de formación continua.*

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), de fecha 19 de diciembre de 2000, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

La Comisión Mixta Paritaria podrá adherirse a cuantos acuerdos sobre Formación Continua estuvieran en vigor o pudieran pactarse en los ámbitos geográficos estatal, autonómicos o locales en los que resulta de aplicación este Convenio Colectivo.

Artículo 95. *Formación.*

La Empresa fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación que debe ser considerada como una necesidad.

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

Artículo 96. *Comisión Mixta de Formación.*

La Comisión Mixta Paritaria creará una Comisión Mixta de Formación y, en su caso, las funciones y atribuciones de la misma.

Artículo 97. *Participación.*

La Comisión Mixta de Formación tendrá una participación efectiva en los Planes de Formación, específicamente en:

- Detección de necesidades.
- Diseño y planificación de las acciones de formación.
- Seguimiento.
- Evaluación.

Artículo 98. *Cursos de formación.*

La formación que imparta la Empresa, bien directamente o bien a través de otras organizaciones públicas o privadas, se articulará a través de dos modalidades de cursos:

a) Son cursos de promoción y desarrollo profesional aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal adscrito a la Empresa. Tendrán carácter voluntario y habrán de ser superados para poder ser ponderados, en su caso, a efectos de promoción profesional y provisión de puestos. Podrán ser fuera de jornada laboral.

b) Son cursos de adaptación profesional aquellos cuya necesidad está originada por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo, u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo. Se podrán tener en cuenta a efectos de provisión de puestos de las mismas características. La asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrán el carácter obligatorio, debiendo ser superados al menos en dos convocatorias para mantener la adscripción al grupo profesional, en caso contrario, el trabajador será adscrito a todos los efectos en el grupo profesional inmediatamente inferior hasta la superación de los cursos de adaptación profesional.

Artículo 99. *Acceso a los cursos de formación.*

El acceso a los cursos de promoción y desarrollo profesional se realizará, previo anuncio de los mismos en los tablones de anuncios de la empresa, en el que se establecerán los requisitos exigidos para participar y los méritos susceptibles de valoración para la selección del personal que habrá de realizar el curso, que podrán referirse a antigüedad, experiencia, formación, aptitudes, y aquellos otros requisitos que pueda determinar la Empresa, así como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos.

Disposición adicional primera.

Se adjunta como anexo I el I Acuerdo de Ordenamiento Profesional de fecha 12 de junio de 2002 así como el Acuerdo de 5 de noviembre de 2003 relativo a criterios de interpretación del mismo; y como anexo II la tabla salarial de aplicación al año 2005.

De acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio se pasa a transcribir el Acuerdo Profesional de fecha 12 de junio de 2002 e, igualmente, el acuerdo de fecha 5 de noviembre de 2003, referente a los requisitos de antigüedad, de progresión, tiempo de prestación efectiva de servicios, pasando ambos acuerdos a ser parte de este Convenio:

CAPÍTULO I

Condiciones generales

I ACUERDO SOBRE ORDENAMIENTO PROFESIONAL PARA LA EMPRESA «NEWCO»

Preámbulo

En el Capítulo IV (artículos 22 y siguientes) del II Convenio Colectivo Supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo (BOE núm. 180, de 29 de julio de 1999), se establecen, entre otros, el sistema de clasificación profesional, los criterios, las áreas operativas, los grupos profesionales, estructura y ascensos, de los trabajadores de las empresas que integran el ámbito del mencionado Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, al no existir un desarrollo concreto y subsiguientemente adecuado y acordado con la representación de los trabajadores en las empresas enunciadas en el título del presente acuerdo; al haberse producido, además, un crecimiento importante y una implantación en prácticamente todo el territorio español de las mismas; tales circunstancias han propiciado situaciones de hecho heterogéneas: adscripciones a los grupos profesionales con criterios no claramente definidos, categorías y niveles salariales desiguales para funciones aparentemente similares y, en definitiva, un inadecuado encuadramiento profesional.

El presente acuerdo pretende establecer un Ordenamiento Profesional basado en la experiencia profesional, la adquisición de conocimientos a través de la formación, los méritos, la mayor o menor responsabilidad,

y que redunde en una mayor productividad final. Un ordenamiento profesional que garantice una mayor objetividad en su aplicación, conforme a criterios de formación, méritos, experiencia y antigüedad, así como las facultades organizativas de la empresa.

Todas las anteriores cuestiones propiciaron que las partes, el 14 de marzo de 2001, acordaran el compromiso de negociación de un ordenamiento profesional que desarrollara adecuadamente lo establecido en el Capítulo IV del Convenio Colectivo Supraempresarial más arriba enunciado e, igualmente, dando cumplimiento y ajustándose a lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud, las partes más abajo reseñadas, cumpliendo con el compromiso adquirido acuerdan

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza y objeto del acuerdo.*

El presente Acuerdo nace de la voluntad de las partes otorgantes y es fruto de la negociación colectiva, con el objeto de establecer un adecuado ordenamiento profesional de grupos, categorías, funciones, progresión y promoción para los colectivos que se integran en el Área de Asistencia al Pasaje en Tierra («handling»).

Artículo 2. *Partes concertantes.*

Son partes concertantes del Acuerdo, por la Empresa Newco Airport Services, S. A.; y por los Trabajadores, las representaciones legales y mayoritarias de los mismos (de UGT), en las empresas citadas.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

El ámbito de aplicación funcional será el del área operativa de Asistencia al Pasaje en Tierra, para el colectivo de Tráfico, en todos los centros de trabajo, de la empresa mencionada, ubicados en el ámbito de todo el territorio español y para todos los trabajadores contratados laboralmente.

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su firma por las partes otorgantes, finalizando el día 31 de diciembre de 2007, sin perjuicio de las otras vigencias temporales que se recogen en el mismo.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 5. *Grupos profesionales.*

De acuerdo con los principios y contenidos establecidos en el presente Convenio Colectivo de aplicación y en el preámbulo del presente documento, el personal de Asistencia al Pasaje se encuadran en el colectivo de Asistencia al Pasaje Tráfico.

El cometido funcional establecido en el Acuerdo se ejecutará de conformidad con la formación, entrenamiento e instrucción necesarias para la realización de dichas funciones o tareas impartida por la empresa y dentro de lo establecido legalmente en el ordenamiento jurídico de aplicación, con sujeción en todo caso a las normas, licencias y autorizaciones de la autoridad aeronáutica competente.

Artículo 6. *Asistencia al pasaje tráfico.*

Grupos profesionales, categorías y funciones:

Grupo primero.—Operarios de Tráfico: Realizarán tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, siguiendo un método de trabajo preciso con dependencia de otros, que pueden exigir esfuerzo físico, con una formación básica y necesaria para la adaptación al trabajo encomendado.

En este grupo se encuadran, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior: operarios de Asistencia al Pasaje (sillas de ruedas, menores sin acompañante, invidentes, etc.), personal encargado de servir prensa en embarques, salas «VIP» y facturación, operarios que realizan funciones de asistencia al personal de llegadas con incidencias como deterioro, pérdidas de equipajes; Control de procedimientos, de documentaciones, de plataforma, fondeo de aviones, reconciliación de equipajes, control de accesos puertas de avión, control de identificaciones, etc.; así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las mencionadas que participe de la misma naturaleza, siendo la relación antes citada de carácter meramente enunciativo y no limitativo.

Grupo segundo.—Auxiliares de Tráfico: Ejecutarán trabajos cualificados que requieran un adecuado nivel de conocimientos y que se presten con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad bajo supervisión.

En este grupo se encuadran, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior: auxiliares de tráfico del área de pasaje (facturación, embarques, llegadas, asistencias, salas «VIP», etc.); así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las arriba mencionadas que participe de la misma naturaleza, siendo la relación citada de carácter meramente enunciativo y no limitativo.

Grupo tercero.—Coordinadores: Realizarán trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución; comportando, bajo supervisión, la responsabilidad en los mismos. Se incluye, además, la realización de tareas complejas que, aunque no implican mando, exigen una cierta actividad cognitiva o del intelecto, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

En este grupo se encuadran los Coordinadores de Oficina-Pista, que realizan tareas de coordinación de vuelos, confección de Hojas de Carga y Centrado, Firmas «delivery» (entrega de documentaciones técnicas), operaciones de «start-up» y acompañamiento de la maniobra de «push-back», así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las arriba mencionadas que participe de la misma naturaleza, siendo la relación antes citada de carácter meramente enunciativo y no limitativo.

Grupo cuarto:

Grupo cuarto A: Supervisores (de embarque, facturación, asistencias, llegadas, salas «VIP», equipajes, etc.).

Grupo cuarto B: Jefes de turno.

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye los trabajos que consisten en la realización de actividades complejas, con objetivos definidos y alto grado de autonomía y responsabilidad, así como cualquier otra función análoga, nueva o complementaria de las arriba mencionadas que participe de la misma naturaleza, siendo la enumeración antes citada de carácter meramente enunciativo y no limitativo.

CAPÍTULO III

Ingresos, adscripción a los niveles, progresión económica y promoción

Artículo 8. *Ingreso.*

Los ingresos del personal en la empresa se efectuarán por el nivel de entrada dentro de cada grupo laboral y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen al efecto.

No obstante lo anterior, la Dirección podrá efectuar los ingresos por niveles superiores al nivel de entrada, en función del grado de conocimiento y experiencia que en cada momento requiera el puesto a cubrir, y dando previa y puntual información a la representación de los trabajadores.

Artículo 9. *Progresión.*

Se entiende por progresión, el paso de un nivel salarial a otro dentro del mismo grupo profesional, siempre que se cumplan los requisitos establecidos al efecto.

Artículo 10. *Entrada en vigor y eficacia.*

El Sistema de Progresión acordado tendrá una duración de cinco años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2003, sin ningún efecto económico retroactivo. No obstante, para establecer la adscripción de cada trabajador a su grupo y nivel correspondiente se tendrá en cuenta y se computará la antigüedad en el grupo profesional al que está adscrito. A tal efecto, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, antes del día 31 de octubre de 2002, realizará la adscripción y clasificación de todos y cada uno de los trabajadores de la empresa en los grupos y niveles correspondientes, por bases y colectivos, y de acuerdo con lo establecido en el presente acuerdo.

Artículo 11. *Absorción y compensación del régimen de progresión económica del convenio colectivo sectorial.*

Con la entrada en vigor del Sistema de Progresión pactado en el presente Capítulo, queda derogado y sin efecto alguno el régimen de progresión establecido en el artículo 29 «Progresión Económica», del II Conve-

nio Colectivo Supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo, siendo absorbido y compensado en su totalidad por los importes económicos devengados con motivo de la aplicación del sistema acordado en este Pacto.

No obstante lo anterior, en aquellos casos concretos que, con motivo de la aplicación del Sistema de Progresión pactado, el importe de las percepciones económicas resultare inferior, en cómputo global y anual, las diferencias se mantendrán como complemento «ad personam» hasta el momento en que la aplicación del Sistema de Progresión pactado sea más beneficioso, aplicándose a partir de ese momento la absorción correspondiente.

Artículo 12. *Requisitos de la progresión.*

El trabajador progresará económicamente, dentro de cada grupo profesional, cambiando de nivel retributivo de forma automática en el siguiente mes en el que se cumplan los requisitos mas abajo mencionados.

La consecución de un nivel salarial superior, como consecuencia y por efecto de la progresión, no estará supeditada a la existencia de vacantes ni estará limitada en cuanto al número, pudiendo progresar de forma automática todos los trabajadores. La coexistencia de trabajadores, de la misma categoría o grupo profesional, en distinto nivel de progresión, realizando las mismas funciones, nunca justificará reclamaciones de nivel superior, ya que la categoría o grupo profesional es único y comporta el mismo conjunto de exigencias y responsabilidades para todos los trabajadores incluidos en él, sea cual fuere su nivel retributivo en que se encuentre.

Requisitos de la progresión:

- No constar en su expediente sanción alguna sobre su conducta profesional en el último año.
- Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo, dentro del nivel correspondiente de, al menos, un promedio anual, equivalente al 90 por 100. Se computará como tiempo de prestación efectiva de servicios la situación de ausencia derivada del descanso por maternidad.
- Haber superado los cursos, evaluaciones y pruebas promovidas por la empresa.
- El transcurso de determinados períodos de tiempo (establecidos en el artículo siguiente).
- Los contratos formativos no computarán dentro de los períodos de tiempo previsto para cada nivel retributivo dentro de cada grupo profesional.

Artículo 13. *Niveles de progresión, tiempos de permanencia y niveles salariales.*

El Sistema de Progresión queda estructurado y ordenado de acuerdo con los niveles, tiempos de permanencia y niveles salariales que a continuación se establecen:

- Asistencia al Pasaje Tráfico:

Grupo I: Operarios de Tráfico:

Nivel salarial	Categoría	Tiempo de permanencia
12 B (ingreso).	Operario de Tráfico A.	Un año.
12 A.	Operario de Tráfico B.	Dos años.
11 B.	Operario de Tráfico C.	Indefinido.

Grupo II: Auxiliares de Tráfico:

Nivel salarial	Categoría	Tiempo de permanencia
12 B (ingreso).	Auxiliar de Tráfico A.	Tres meses.
12 A.	Auxiliar de Tráfico B.	Un año.
11 B.	Auxiliar de Tráfico C.	Un año.
11 A.	Auxiliar de Tráfico D.	Dos años.
10 B.	Auxiliar de Tráfico E.	Indefinido.

Grupo III: Coordinadores:

Nivel salarial	Categoría	Tiempo de permanencia
10 B (ingreso).	Coordinador A.	Un año.
10 A.	Coordinador B.	Dos años.
9 B.	Coordinador C.	Tres años.
9 A.	Coordinador D.	Indefinido.

Grupo IV: a) Supervisores:

Nivel salarial	Categoría	Tiempo de permanencia
10 A (ingreso).	Supervisor A.	Un año.
9 B.	Supervisor B.	Dos años.
9 A.	Supervisor C.	Tres años.
8 C.	Supervisor D.	Indefinido.

Grupo IV: b) Jefes de Turno:

Nivel salarial	Categoría	Tiempo de permanencia
9 A (ingreso).	Jefe de Turno A.	Un año.
8 C.	Jefe de Turno B.	Dos años.
8 B.	Jefe de Turno C.	Indefinido.

Artículo 14. *Sistema de promoción.*

La cobertura de vacantes en cada Grupo Profesional se realizará dando prioridad, en condiciones de igualdad a los trabajadores de la empresa. A tal efecto, la empresa deberá comunicar en los tablones de anuncios, con un plazo mínimo de quince días, la categoría o puesto a cubrir, especificando las condiciones, perfiles, requisitos y las pruebas a procesar de selección que han de llevarse a cabo. De la realización de las pruebas o procesos de selección, así como de los resultados, se dará puntual y amplia información a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Comisión de Seguimiento de acuerdo

Artículo 15. *Composición y constitución.*

Se designa una Comisión de Seguimiento del Acuerdo constituida por miembros nombrados por las partes firmantes del presente acuerdo, para entender de cuantas cuestiones les estén atribuidas en el presente capítulo.

Esta Comisión estará formada por cuatro representantes legales de los trabajadores y cuatro representantes de la parte empresarial, preferentemente de los participantes en la negociación del Acuerdo, más un máximo de dos asesores por parte, que tendrán voz pero sin voto.

La Comisión se constituirá en la fecha de la firma del presente acuerdo, debiendo tener elaborado su reglamento interno en el plazo máximo de treinta días.

La sede de la Comisión será la de domicilio de la sede de «Newco» en las Oficinas centrales sitas en Centro de carga aérea, Aeropuerto de Madrid-Barajas.

Artículo 16. *Cometidos, funciones y facultades de la comisión.*

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo tendrá en cometido funcional siguiente:

- Interpretación y aplicación del texto articulado del presente Acuerdo.
- Seguimiento y vigilancia de la correcta aplicación del pacto de ordenamiento profesional.
- Dirimir y emitir informe, en el plazo máximo de treinta días, en los casos de reclamaciones por la aplicación del Acuerdo, previa a la vía judicial.

Los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse por mayoría absoluta.

CAPÍTULO V

Incremento de retribuciones

Artículo 17. *Acuerdo en materia de incrementos retributivos.*

1. Incrementos. Teniendo en cuenta el impacto económico que se producirá por la aplicación del Ordenamiento Profesional pactado, las partes firmantes del Acuerdo pactan los incrementos retributivos y para los años que se citan a continuación.

Ambas partes pactan los incrementos salariales, tomando como referencia el índice de precios de consumo (IPC) determinado por Gobierno de la Nación, en el período comprendido entre el 1 de enero de 2002 y el 31 de diciembre de 2005.

Año 2002: a partir de la nómina de junio de 2002, y con efectos retroactivos del 1 de enero de 2002, se aplicará un incremento del 2 % (IPC pre-

visto para el año 2002), sobre todos los conceptos retributivos, consolidándose dicho incremento en la tabla de retribuciones. Los atrasos derivados del presente incremento serán satisfechos por las empresas afectadas no más tarde del 31 de agosto de 2002.

Año 2003: Con efectos y a partir del 1 de enero de 2003 se aplicará un incremento, sobre todos los conceptos y consolidándose en las tablas de retribuciones, dicho incremento será el del IPC previsto para el año 2003.

Año 2004: Finalizado el año 2003, y una vez conocida, en su caso, la desviación entre el IPC aplicado al inicio del año 2003 y el IPC real al final de dicho año, se consolidará en tablas el equivalente a 2/3 partes del posible diferencial habido, de forma que tenga aplicación efectiva a partir de 1 de enero de 2004.

Asimismo, con efectos y a partir de 1 de enero de 2004 se aplicará un incremento, sobre todos los conceptos y consolidado en tablas, del IPC previsto para el año 2004.

Año 2005: Finalizado el año 2004, y conocida, en su caso, la desviación entre el IPC aplicado al inicio del año 2004 y el IPC real del mismo año, se consolidará en tablas salariales el equivalente al total de ese posible diferencial habido en el año, así como 1/3 parte del diferencial del 2003 y no aplicado en el 2004, es decir, que restaba pendiente, de forma que tales incrementos tengan aplicación efectiva a partir y con efectos del 1 de enero de 2005.

Adicionalmente, y con fecha y a partir del 1 de enero de 2005, se aplicará un incremento, sobre todos los conceptos retributivos, consolidándose en tablas, del IPC previsto para el año 2005.

2. Revisión del incremento pactado. Los incrementos salariales pactados a partir del año 2003 serán de aplicación automática en las fechas acordadas. No obstante, si la Compañía registrara pérdidas durante la vigencia del Acuerdo, convocará a las partes firmantes del presente Acuerdo y someterá y facilitará a las mismas, acreditando las circunstancias alegadas, procediéndose a continuación a analizar, debatir y, consecuentemente, a adoptar las medidas necesarias que procedan. En caso de desacuerdo las partes se someterán a los procedimientos de mediación y, en su caso, arbitraje del SIMA.

3. Tablas retributivas. Como anexo al presente Acuerdo se incorpora al mismo la tabla de salarios vigente para el año 2001, sobre la que se practicará el incremento pactado.

Disposición adicional única. *Adhesión al Convenio colectivo sectorial.*

Las partes firmantes convienen proceder a los trámites de adhesión del presente Acuerdo al Convenio Colectivo para el Sector del Transporte Aéreo, depositándolo ante la Comisión Paritaria del mismo para su registro ante la Autoridad Laboral.

Disposición transitoria única. *Funciones sujetas a autorización administrativa.*

Las funciones de «start-up» y acompañamiento de la maniobra de «push-back» serán realizadas desde el mismo momento que la empresa Newco cuente con las autorizaciones y licencias pertinentes otorgadas por el organismo competente en la materia.

Disposición final única. *Cláusula derogatoria y derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente pacto, será de aplicación lo dispuesto en el Texto Articulado del Convenio Colectivo Supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo. Este Acuerdo anula y deja sin efecto cualquier otro que entrara en concurrencia con el mismo.

Y en prueba de conformidad se firma el presente Acuerdo, en el SIMA, en la villa de Madrid, a 12 de junio de 2002.

ACTA DE ACUERDO SOBRE LOS CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL I ORDENAMIENTO PROFESIONAL

Acuerdo

Primero.—La fecha de computo de la antigüedad en un Grupo Profesional a efectos de la aplicación de la progresión salarial establecida en el artículo 13 del Ordenamiento Profesional, se aplicará desde el inicio de funciones en el mismo, siempre y cuando el trabajador acredite documentalmente de manera suficiente, que la realización de las funciones propias de dicho Grupo, se ha venido realizando de manera permanente y prevalente de modo continuado desde esa fecha de inicio de funciones acreditada.

El contenido de este punto será de aplicación con fecha de efectos 1 de enero de 2003, fecha de la entrada en vigor del Ordenamiento Profesional.

Segundo.—En cuanto al requisito de progresión establecido en el apartado a) del artículo 12 del Ordenamiento Profesional, «No constar en su expediente sanción alguna sobre su conducta profesional en el último año», se acuerda por las partes que desde la firma del presente documento, la incidencia de las faltas sobre la progresión económica dependerá de la gravedad de las mismas, conforme a los siguientes criterios:

Las faltas muy graves retrasarán la progresión económica seis meses desde la fecha en que al trabajador le corresponda progresar, no teniendo consideración a estos efectos, aquellas faltas muy graves cometidas en un período superior de un año a la fecha en la que al trabajador le corresponda progresar.

a) Las faltas graves retrasarán la progresión económica tres meses desde la fecha en la que al trabajador le corresponda progresar, no teniendo consideración a estos efectos, aquellas faltas graves cometidas en un período superior de un año a la fecha en la que al trabajador le corresponda progresar.

b) Las faltas leves retrasarán la progresión económica un mes desde la fecha en la que al trabajador le corresponda progresar, no teniendo consideración a estos efectos, aquellas faltas leves cometidas en un período superior de un año desde la fecha en la que al trabajador le que corresponda progresar.

c) Las faltas leves retrasarán la progresión económica un mes desde la fecha en la que al trabajador le corresponda progresar, no teniendo consideración a estos efectos, aquellas faltas leves cometidas en un período superior de un año desde la fecha en la que al trabajador le que corresponda progresar.

Tercero.—En relación al requisito de progresión establecido en el apartado b) del artículo 12 del Ordenamiento Profesional, «haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo, dentro del nivel correspondiente de, al menos, un promedio anual, equivalente al 90 por 100».

Las partes acuerdan la modificación del mismo en el siguiente sentido, cuando llegada la fecha en la que a un trabajador le corresponda el cambio de nivel salarial por efecto de la progresión, y concurra la circunstancia de que en el período de 12 meses anteriores a dicha fecha hubiese estado en situación de baja médica por un tiempo superior al 10 por cien de días en esos 12 meses, esto es, más de 37 días de baja médica, el tiempo en que se retrasará su fecha de progresión será equivalente al número de días que estuvo de baja médica. Asimismo todas las bajas producidas como consecuencia de accidente laboral, se computarán como tiempo de prestación efectiva de servicios.

Se computará como tiempo de prestación efectiva de servicios la situación de ausencia derivada del descanso por maternidad.

No computarán a efectos de progresión económica los períodos en los que el trabajador esté en situación de excedencia o licencias no retribuidas.

El contenido de este punto será de aplicación con fecha de efectos 1 de enero de 2003, fecha de la entrada en vigor del Ordenamiento Profesional.

Y para que así conste y sea de aplicación a todos los efectos, se firma el presente documento en Madrid a 5 de noviembre de 2003.

Disposición adicional segunda.

Cláusulas del Convenio cuya eficacia queda vinculada a la obtención de licencias administrativas de «Handling» a Terceros en Rampa.

Si La Empresa obtuviera concesiones administrativas en cualquiera de las combinaciones siguientes, se aplicarán a todos los trabajadores de la empresa, a partir del mes siguiente al del inicio de la explotación de las licencias, y mientras las mismas se mantengan, las siguientes mejoras:

1. Combinaciones:

1.1 Aeropuertos de MAD y cuatro aeropuertos de nivel medio (LPA, TFN, VLC, AGP, SVQ, BIO, IBZ, ACE, FUE, TFS, ALC, SCQ, MAH).

1.2 Aeropuertos de MAD, BCN y un aeropuerto de nivel medio de los citados anteriormente.

1.3 Aeropuertos de MAD, PMI, y dos aeropuertos de nivel medio citados.

1.4 Aeropuertos de BCN, PMI, y tres aeropuertos de nivel medio citados.

1.5 Cualquier otra combinación equivalente en número de operaciones.

Se abonarán a todos los trabajadores de la empresa mientras subsistan tales concesiones las siguientes mejoras:

2. Complementos por I.T.:

2.1 Contingencias profesionales: igual que en caso de no obtener concesiones administrativas, de conformidad con el artículo 91 apartado a).

2.2 Contingencias comunes, accidente no laboral y accidente in itinere:

Del 1.º al 3.º día, 70 % de conceptos salariales fijos.

Del 4.º al 119.º día, 95 % de los mismos conceptos.

Del 120.º en adelante, el 100 % de los mismos conceptos.

Con los mismos límites temporales de duración y absentismo ya señalados en el artículo 91 apartado b).

3. Plus domingos. Se abonaría un complemento de 0,80 euros/hora trabajada en domingo a cada trabajador que preste servicios entre las 0,00 horas y las 24,00 horas en dichos días.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes, a través de la Comisión Negociadora, alcanzan el compromiso de establecer las reglas en materia de contratación y empleo en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo

ANEXO II

Tabla salarial 2005

(Conceptos fijos)

Nivel	Salario base	Prima productividad	Paga extra (x 2)	Plus disponibilidad	Plus turnicidad H-16	Plus turnicidad H-24	Sin incluir Plus transporte		
							Bruto anual disponibilidad	Bruto anual turnicidad H-16	Bruto anual turnicidad H-24
4A	1.486,62	867,09	2.353,71	203,04	210,00	220,00	35.388,41	35.471,93	35.591,93
4B	1.486,62	755,92	2.242,54	203,04	210,00	220,00	33.832,03	33.915,55	34.035,55
5A	1.404,03	755,92	2.159,95	203,04	210,00	220,00	32.675,74	32.759,26	32.879,26
5B	1.282,57	755,92	2.038,49	203,04	210,00	220,00	30.975,32	31.058,84	31.178,84
6A	1.238,86	714,82	1.953,67	203,04	210,00	220,00	29.787,91	29.871,43	29.991,43
6B	1.238,86	613,25	1.852,10	203,04	210,00	220,00	28.365,95	28.449,47	28.569,47
6C	1.117,40	613,25	1.730,65	203,04	210,00	220,00	26.665,52	26.749,04	26.869,04
7A	1.073,67	572,10	1.645,77	203,04	210,00	220,00	25.477,22	25.560,74	25.680,74
7B	1.073,67	470,53	1.544,20	203,04	210,00	220,00	24.055,26	24.138,78	24.258,78
7C	992,70	429,38	1.422,08	203,04	210,00	220,00	22.345,61	22.429,13	22.549,13
8A	908,50	429,38	1.337,87	203,04	210,00	220,00	21.166,73	21.250,25	21.370,25
8B	908,50	409,09	1.317,59	203,04	210,00	220,00	20.882,71	20.966,23	21.086,23
8C	809,71	367,95	1.177,65	203,04	210,00	220,00	18.923,65	19.007,17	19.127,17
9A	750,61	367,95	1.118,55	203,04	210,00	220,00	18.096,19	18.179,71	18.299,71
9B	750,61	276,28	1.026,89	203,04	210,00	220,00	16.812,91	16.896,43	17.016,43
10A	667,20	276,28	943,48	203,04	210,00	220,00	15.645,23	15.728,75	15.848,75
10B	667,20	184,59	851,78	203,04	210,00	220,00	14.361,46	14.444,98	14.564,98
11A	583,80	184,59	768,39	203,04	210,00	220,00	13.193,87	13.277,39	13.397,39
11B	583,80	109,36	693,16	203,04	210,00	220,00	12.140,69	12.224,21	12.344,21
12A	542,10	109,36	651,46	203,04	210,00	220,00	11.556,89	11.640,41	11.760,41
12B	458,69	82,66	541,36	203,04	210,00	220,00	10.015,48	10.099,00	10.219,00

Nivel	Salario base	Prima productividad	Paga extra (x 2)	Plus disponibilidad	Plus turnicidad H.-16	Plus turnicidad H.-24	Con plus transporte 1		
							Bruto anual disponibilidad	Bruto anual turnicidad H.-16	Bruto anual turnicidad H.-24
4A	1.486,62	867,09	2.353,71	203,04	210,00	220,00	36.663,58	36.747,10	36.867,10
4B	1.486,62	755,92	2.242,54	203,04	210,00	220,00	35.107,20	35.190,72	35.310,72
5A	1.404,03	755,92	2.159,95	203,04	210,00	220,00	33.950,91	34.034,43	34.154,43
5B	1.282,57	755,92	2.038,49	203,04	210,00	220,00	32.250,49	32.334,01	32.454,01
6A	1.238,86	714,82	1.953,67	203,04	210,00	220,00	31.063,08	31.146,60	31.266,60
6B	1.238,86	613,25	1.852,10	203,04	210,00	220,00	29.641,12	29.724,64	29.844,64
6C	1.117,40	613,25	1.730,65	203,04	210,00	220,00	27.940,69	28.024,21	28.144,21
7A	1.073,67	572,10	1.645,77	203,04	210,00	220,00	26.752,39	26.835,91	26.955,91
7B	1.073,67	470,53	1.544,20	203,04	210,00	220,00	25.330,43	25.413,95	25.533,95
7C	992,70	429,38	1.422,08	203,04	210,00	220,00	23.620,78	23.704,30	23.824,30
8A	908,50	429,38	1.337,87	203,04	210,00	220,00	22.441,90	22.525,42	22.645,42
8B	908,50	409,09	1.317,59	203,04	210,00	220,00	22.157,88	22.241,40	22.361,40
8C	809,71	367,95	1.177,65	203,04	210,00	220,00	20.198,82	20.282,34	20.402,34
9A	750,61	367,95	1.118,55	203,04	210,00	220,00	19.371,36	19.454,88	19.574,88
9B	750,61	276,28	1.026,89	203,04	210,00	220,00	18.088,08	18.171,60	18.291,60
10A	667,20	276,28	943,48	203,04	210,00	220,00	16.920,40	17.003,92	17.123,92
10B	667,20	184,59	851,78	203,04	210,00	220,00	15.636,63	15.720,15	15.840,15
11A	583,80	184,59	768,39	203,04	210,00	220,00	14.469,04	14.552,56	14.672,56
11B	583,80	109,36	693,16	203,04	210,00	220,00	13.415,86	13.499,38	13.619,38
12A	542,10	109,36	651,46	203,04	210,00	220,00	12.832,06	12.915,58	13.035,58
12B	458,69	82,66	541,36	203,04	210,00	220,00	11.290,65	11.374,17	11.494,17

Plus Transporte x 12			1.275,17		1.425,31		983,83	
1			2		3			
AGP	VGO	106,26	MAD	118,78	ACE	81,99		
ALC	SDR	106,26	BCN	118,78	FUE	81,99		
BIO	LCG	106,26	LPA	118,78	IBZ	87,51		
MAH	XRY	106,26	TFS/TFN	118,78	SPC	81,99		
PMI	SVQ	106,26	OVD	118,78				
SCQ	VIT	106,26						
VLC		106,26						

Nivel	Salario base	Prima productividad	Paga extra (× 2)	Plus disponibilidad	Plus turnicidad H-16	Plus turnicidad H-24	Con plus transporte 2		
							Bruto anual disponibilidad	Bruto anual turnicidad H-16	Bruto anual turnicidad H-24
4A	1.486,62	867,09	2.353,71	203,04	210,00	220,00	36.813,72	36.897,24	37.017,24
4B	1.486,62	755,92	2.242,54	203,04	210,00	220,00	35.257,34	35.340,86	35.460,86
5A	1.404,03	755,92	2.159,95	203,04	210,00	220,00	34.101,05	34.184,57	34.304,57
5B	1.282,57	755,92	2.038,49	203,04	210,00	220,00	32.400,63	32.484,15	32.604,15
6A	1.238,86	714,82	1.953,67	203,04	210,00	220,00	31.213,22	31.296,74	31.416,74
6B	1.238,86	613,25	1.852,10	203,04	210,00	220,00	29.791,26	29.874,78	29.994,78
6C	1.117,40	613,25	1.730,65	203,04	210,00	220,00	28.090,83	28.174,35	28.294,35
7A	1.073,67	572,10	1.645,77	203,04	210,00	220,00	26.902,53	26.986,05	27.106,05
7B	1.073,67	470,53	1.544,20	203,04	210,00	220,00	25.480,57	25.564,09	25.684,09
7C	992,70	429,38	1.422,08	203,04	210,00	220,00	23.770,92	23.854,44	23.974,44
8A	908,50	429,38	1.337,87	203,04	210,00	220,00	22.592,04	22.675,56	22.795,56
8B	908,50	409,09	1.317,59	203,04	210,00	220,00	22.308,02	22.391,54	22.511,54
8C	809,71	367,95	1.177,65	203,04	210,00	220,00	20.348,96	20.432,48	20.552,48
9A	750,61	367,95	1.118,55	203,04	210,00	220,00	19.521,50	19.605,02	19.725,02
9B	750,61	276,28	1.026,89	203,04	210,00	220,00	18.238,22	18.321,74	18.441,74
10A	667,20	276,28	943,48	203,04	210,00	220,00	17.070,54	17.154,06	17.274,06
10B	667,20	184,59	851,78	203,04	210,00	220,00	15.786,77	15.870,29	15.990,29
11A	583,80	184,59	768,39	203,04	210,00	220,00	14.619,18	14.702,70	14.822,70
11B	583,80	109,36	693,16	203,04	210,00	220,00	13.566,00	13.649,52	13.769,52
12A	542,10	109,36	651,46	203,04	210,00	220,00	12.982,20	13.065,72	13.185,72
12B	458,69	82,66	541,36	203,04	210,00	220,00	11.440,79	11.524,31	11.644,31

Plus Transporte × 12		1.275,17			1.425,31			983,83
1				2		3		
AGP	VGO	106,26	MAD	118,78	ACE	81,99		
ALC	SDR	106,26	BCN	118,78	FUE	81,99		
BIO	LCG	106,26	LPA	118,78	IBZ	87,51		
MAH	XRY	106,26	TFS/TFN	118,78	SPC	81,99		
PMI	SVQ	106,26	OVD	118,78				
SCQ	VIT	106,26						
VLC		106,26						

(Conceptos variables)

Aplicación desde 1/1/2005

Nivel	Vector hora ordinaria	Plus hora nocturna (21h-8h)	«Plus hora festiva»	«Plus compensación hora festiva»	Hora extra normal	Hora extra perentoria	«Plus jornada fraccionada» (más de 1,5h hasta 5h)
4A	17,77	4,28	17,77	32,88	26,66	32,88	-
4B	16,93	4,08	16,93	31,32	25,40	31,32	-
5A	16,31	3,93	16,31	30,18	24,47	30,18	-
5B	15,39	3,71	15,39	28,48	23,09	28,48	-
6A	14,75	3,56	14,75	27,29	22,13	27,29	-
6B	13,98	3,38	13,98	25,87	20,97	25,87	-
6C	13,07	3,15	13,07	24,18	19,60	24,18	-
7A	12,43	2,99	12,43	22,99	18,64	22,99	-
7B	11,66	2,81	11,66	21,57	17,49	21,57	-
7C	10,74	2,59	10,74	19,87	16,11	19,87	-
8A	10,11	2,43	10,11	18,70	15,16	18,70	12,58
8B	9,95	2,40	9,95	18,40	14,92	18,40	12,58
8C	8,90	2,14	8,90	16,46	13,34	16,46	12,58
9A	8,45	2,03	8,45	15,63	12,67	15,63	12,58
9B	7,75	1,87	7,75	14,35	11,63	14,35	12,58
10A	7,12	1,72	7,12	13,18	10,68	13,18	12,58
10B	6,43	1,55	6,43	11,90	9,65	11,90	12,58
11A	5,80	1,40	5,80	10,73	8,70	10,73	12,58
11B	5,23	1,26	5,23	9,68	7,85	9,68	12,58
12A	4,92	1,18	4,92	9,11	7,38	9,60	12,58
12B	4,09	0,98	4,09	7,57	6,14	7,98	9,93

125,0447912

Jornada fraccionada:

Vale comida/manutención:

Más de 3 h hasta 4 h = 6 euros.

Más de 4 h hasta 5 h = 7 euros.