

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10687 *Resolución de 6 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.*

Visto el texto del III Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (código de convenio n.º 99015595012005), que fue suscrito, con fecha 8 de julio de 2014, de una parte, por la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos CC.OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de octubre de 2014.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

III CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente Convenio Sectorial Estatal, de una parte, los sindicatos CC.OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores y trabajadoras, y, de otra parte, la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA), en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen recíprocamente la legitimación para negociar el presente Convenio Sectorial a tenor de lo establecido en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, al ostentar los sindicatos la representación, y dar ocupación las empresas integradas en la Asociación, a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro de su ámbito funcional y personal.

Artículo 2. *Naturaleza normativa y eficacia general.*

Dada la legitimidad y representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio tiene naturaleza normativa y eficacia general, según lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y se aplica a todas las empresas, entidades y trabajadores y trabajadoras, presentes y futuros, comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación y obligado cumplimiento para todas las empresas, entidades y trabajadores y trabajadoras del sector, una de cuyas actividades, aunque fuera compartida con otra u otras y no sea la principal, consista en la prestación de servicios de handling, ya sea en propio (autohandling) ya sea a terceros, ya sea en propio o a terceros, entendiéndose como tales los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasajeros y pasajeras (incluida la asistencia a pasajeros y pasajeras con movilidad reducida), mercancías y correo, así como el servicio de colocación y retirada de pasarelas que conectan la aeronave con la terminal aeroportuaria.

En consecuencia, y en todos los casos, será de aplicación en todas las empresas del sector de transporte aéreo (compañías aéreas) nacional e internacional de pasajeros y pasajeras, mercancías y correo a los trabajadores y trabajadoras que en las mismas realicen actividades de asistencia en tierra en aeropuertos a aeronaves, pasajeros y pasajeras (incluida la asistencia a PMR's), mercancías, correo, y servicio de pasarelas, aunque sea tan solo en régimen de autohandling.

Las actividades sometidas a la regulación de este Convenio Colectivo Sectorial, son las que figuran en el Anexo I del Real Decreto 1161/1999, a excepción de las siguientes:

- Asistencia de limpieza y servicios de las aeronaves.
- Asistencia de combustibles y lubricantes.
- Asistencia de mantenimiento en línea.
- Asistencia de mayordomía (catering).

Queda, asimismo, excluida del ámbito de aplicación del presente Convenio la actividad de venta de billetes.

No obstante lo anterior, si la evolución del negocio de handling determinase la necesidad de ampliar la lista de actividades o la inclusión de alguna de las excluidas, la Comisión Negociadora de este Convenio tendrá plenas facultades para su inclusión o exclusión.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio es de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades y trabajadores y trabajadoras de las actividades incluidas en el ámbito funcional, excepto para el personal directivo o asimilado que, de acuerdo con la estructura organizativa de las empresas, se establezca en los Convenios Colectivos de ámbito inferior. Igualmente, y en todos los casos, será de aplicación en todas las empresas del sector de transporte aéreo (compañías aéreas) nacional e internacional de pasajeros y pasajeras, mercancías y correo a los trabajadores y trabajadoras que en las mismas realicen actividades de asistencia en tierra en aeropuertos a aeronaves, pasajeros y pasajeras (incluida la asistencia a PMR's), mercancías, correo, y servicio de pasarelas, aunque sea tan solo en régimen de autohandling.

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Sectorial es de aplicación en todo el territorio del Estado español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Estructura de la negociación colectiva.*

1. En virtud del presente Convenio, y sin perjuicio de lo establecido en la normativa legal general, la estructura de la negociación colectiva en su ámbito queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios, cada uno de los cuales ha de cumplir una función específica:

- a) Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Handling, que regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de aplicación del Convenio.
- b) Convenios Colectivos de empresa, que desarrollarán o regularán las materias de carácter normativo y obligacional propias de su ámbito, con sujeción a los principios de articulación que se especifican en los artículos 7 y siguientes.

De conformidad con lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores los supuestos de concurrencia conflictiva entre el presente convenio y cualquier otro convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior, se resolverá con sujeción a las reglas sobre normas mínimas y articulación y estructura de la negociación colectiva en ámbitos inferiores sólo para aquellas materias recogidas en el artículo 84.2 del del Estatuto de los Trabajadores. Para el resto de materias, en caso de concurrencia conflictiva entre este convenio y cualquier otro de ámbito inferior, tendrá consideración de norma mínima el presente convenio.

2. Con los convenios especificados en el apartado anterior, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la estructura de la negociación colectiva en el sector del Handling.

Artículo 7. *Principios de articulación de los Convenios Colectivos.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2, y sin perjuicio de la regulación contenida en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos se articularán de acuerdo con los principios de complementariedad y norma más favorable, complementariadad y supletoriadad, y atribución de competencia, regulados en los artículos siguientes.

Artículo 8. *Principios de complementariedad y norma más favorable.*

1. Por tener el carácter de mínimos de derecho necesario relativo, los contenidos del presente Convenio podrán mejorarse en los de ámbito inferior, salvo cuando se trate de una de las materias reservadas que menciona el artículo 10.

2. De acuerdo con el principio de norma más favorable, establecido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos de ámbito inferior se aplicarán en su totalidad cuando su contenido, sea más favorable para los trabajadores que el presente Convenio.

3. No obstante lo anterior, los convenios colectivos de empresa tendrán prioridad aplicativa en las materias indicadas en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Principios de complementariedad y supletoriadad.*

1. Respecto de los convenios colectivos de empresa, o acuerdos extra estatutarios, expresos o tácitos, el presente Convenio tendrá el carácter de norma complementaria y, en su caso, supletoria.

2. Las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio Colectivo general del sector respecto de los de ámbito inferior en aquellas materias no reguladas en dichos convenios.

3. En todo caso, serán de aplicación supletoria y obligatoria los contenidos del presente Convenio no contemplados en los de ámbito inferior.

Artículo 10. *Principio de atribución de competencia.*

El presente Convenio tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente en aquellas materias en que así se establezca expresamente. En todo caso, tienen la consideración de materias no negociables en ámbitos inferiores:

- Jornada Máxima.
- Subrogación Empresarial.
- Estructura de la Negociación Colectiva.

Artículo 11. *Ámbito temporal y denuncia.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo Sectorial empezarán a regir a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrán su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, salvo para aquellas materias en que se fije un ámbito temporal diferente en el presente Convenio.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio dentro de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se sustituya por otro, se estará a lo que disponga la legislación vigente en materia de ultra actividad.

El Convenio se prorrogará de año en año por acuerdo tácito de las partes en caso de no mediar denuncia.

Artículo 12. *Aplicación de las mejores condiciones.*

Las condiciones laborales estipuladas en el presente Convenio no resultarán de aplicación para aquellos trabajadores y trabajadoras que, colectiva o individualmente, tengan condiciones más favorables que las aquí previstas en términos homogéneos y en cómputo anual.

Artículo 13. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 14. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria compuesta de 10 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifiquen en el artículo siguiente.

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

Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de los asesores o asesoras que en cada caso se determine que serán designados, en igual número, por cada una de las representaciones, sindical y empresarial.

Artículo 15. *Funciones y funcionamiento de la Comisión Paritaria.*

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

- a) Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) Conocer, de forma previa y obligatoria a la comunicación a la empresa o empresas afectadas y a la autoridad laboral, de las convocatorias de huelga que se planteen por aplicación e interpretación del Convenio.
- f) Entender y decidir en la aplicación y ejecución de los procesos de subrogación.
- g) De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, intervenir en caso de discrepancias que puedan surgir dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio en los procesos de negociación para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el mismo, con arreglo al procedimiento que a tal efecto se establecerá por la propia Comisión Paritaria en su Reglamento.
- h) Con carácter previo a la adopción de un acuerdo de descuelgue de las condiciones establecidas en el presente convenio para cualquier empresa incluida en su ámbito funcional, será preceptiva la emisión de informe por parte de esta comisión paritaria.
- i) Seguimiento de los planes y acuerdos en materia de igualdad.
- j) Cuantas otras funciones se le atribuyan en el presente Convenio.

2. Como trámite, que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos colectivos de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el apartado 4 del presente artículo, sin que haya emitido resolución o dictamen.

3. Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al o la proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para un mejor o más completo conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al o la proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles, para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine y si existe acuerdo de las dos partes firmantes.

5. En los procesos de subrogación, la Comisión, siempre que sea posible, agilizará la tramitación y acortará los plazos establecidos en el punto anterior.

6. Recibir información de los acuerdos de carácter colectivo que regulen las condiciones generales de trabajo propias de un Convenio Colectivo en las distintas Empresas.

7. En caso de que en alguna de las materias competencia de la Comisión Paritaria y sometida a consideración de la misma no fuera posible alcanzar un acuerdo, podrá acordarse su sometimiento a arbitraje.

8. A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria el que tenga la Asociación Empresarial.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 16. *Criterios generales.*

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

2. Dentro de cada Empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán existir otros grupos profesionales, áreas funcionales y niveles que se estimen convenientes o necesarios, dependiendo de sus necesidades organizativas y volumen de actividad.

Todos los trabajadores y trabajadoras serán adscritos a un grupo profesional y, en su caso, a una determinada área funcional y nivel. Estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de cada Empresa.

Artículo 17. *Clasificación profesional.*

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

Artículo 18. *Grupos profesionales.*

Entre otros grupos laborales, existirán al menos los siguientes:

- Grupo de Personal Técnico Gestor.
- Grupo de Personal Administrativo.
- Grupo de Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 19. *Definición de Grupo Profesional.*

Las funciones que, para cada grupo profesional, se describen a continuación, tienen carácter meramente enunciativo y, en todo caso, se estará a las establecidas o las que se establezcan en los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

1. Grupo de Personal Técnico Gestor: Es aquel personal que estando en posesión de un título de grado superior o medio o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias tienen atribuidas funciones de gestión, de apoderamiento o de elevada cualificación y complejidad, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

2. Grupo de Personal Administrativo: Son aquellos trabajadores y trabajadoras que llevan a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, coordinación, facturación, embarque, programación técnica y auxiliar de vuelo, ventas de pasaje, venta de billetes, equipaje, carga y correo, reservas, despachos y documentos aduaneros, manejo del material necesario para el desarrollo de sus actividades, transcripción y grabación de encuestas a los pasajeros y otras análogas.

Asimismo, realizará cualquier actividad conexas simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo.

Área

La variedad de las actividades encomendadas a este colectivo aconseja que sin perjuicio de que exista un conjunto de ellas comunes a todo él, se puedan definir parcelas de actividad tales como:

- a) Atención al pasaje, despacho de aviones, carga y correo, pasajeros con movilidad reducida y servicio de pasarelas.
- b) Administración general.

Subgrupos

Se definen dos subgrupos profesionales:

- Subgrupo de Ejecución/Supervisión-Agente Administrativo
- Subgrupo de Mando-Jefe o Jefa Administrativo/a.

a) Agente Administrativo: Realizará los trabajos de ejecución inherentes a su Grupo y por motivos de organización del trabajo, la Dirección designará entre los administrativos y administrativas, aquellos que adicionalmente realizarán tareas de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de las personas que se les asignen.

b) Jefe o Jefa Administrativo/a: Los administrativos y administrativas del subgrupo de mando, además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión, y a las órdenes del o de la superior/a jerárquico/a correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos.

3. Grupo de Servicios Auxiliares: Se integra en este colectivo, el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia a determinadas operaciones auxiliares, manipulación de equipajes, mercancías, correo, conducción de vehículos, push-back. Puntear, registrar, mercancías, correo, manifiestos de carga, etc., suministrar fluidos al avión, a los vehículos y equipos tierra, entretenimiento de la unidad o unidades con las que opere, así como su conservación y mantenimiento. Eliminar hielo, nieve, aceites o cualesquiera otros residuos en las zonas internas y externas, tanto de aviones como de vehículos y equipos, y otras análogas; Atención y traslado de pasajeros con movilidad reducida en cualquiera de sus necesidades, ayuda a los PMRs con menores y manejo en tierra de todos los equipos de movilidad asociados al servicio (vehículos, sillas, monolitos...); tareas, actividades y funciones relacionadas el manejo y conducción de pasarelas de embarque, guías de atraque y suministro de 400 Hz y aire acondicionado.

Área

La variedad de las actividades encomendadas a este colectivo aconseja que sin perjuicio de que exista un conjunto de ellas comunes a todo él, se podrán definir parcelas de actividad tales como:

- a) Servicios Aeroportuarios.
- b) Servicios Generales.

Subgrupos

Se definen dos subgrupos profesionales:

- Subgrupo de Ejecución/supervisión-Agente de Servicios Auxiliares.
- Subgrupo de Mando-Agente Jefe/a de Servicios Auxiliares.

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

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

Sin perjuicio de las descripciones funcionales contenidas en el presente artículo, todo el personal realizará cualquier otra actividad análoga, entendiéndose como tal aquella que resulte adecuada a las aptitudes profesionales requeridas o las que sean precisas para la realización de las tareas o prestaciones principales.

Artículo 20. *Progresión y Promoción.*

1. Se entiende por progresión la mejora económica dentro de la misma categoría. Los tramos de progresión y tiempo de permanencia, así como los criterios para la progresión se establecerán en los Convenios Colectivos de Empresa.

2. En aquellas empresas que no tengan regulado su propio sistema de progresión económica, a través de la articulación de niveles retributivos o sistemas equivalentes, se aplicará el sistema de progresión que se detalla a continuación en el presente artículo.

3. Para cada uno de los subgrupos profesionales, se establecen cuatro niveles de progresión:

- Nivel 1 o de entrada, que será el aplicable a todo el personal de nuevo ingreso.
- Nivel 2. Se adquirirá de manera automática al cumplirse un año de permanencia del trabajador o trabajadora en la empresa y nivel anterior.
- Nivel 3. Requerirá una permanencia mínima del trabajador o trabajadora de tres años en el nivel precedente, y cumplir, además, los siguientes requisitos:

– Evaluación de desempeño positiva en el momento en que corresponda el cambio de nivel, siempre que ésta se halle regulada en la empresa de que se trate.

– Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante su permanencia en el nivel 2.

– Ausencia de antecedentes disciplinarios firmes por falta muy grave durante el tiempo de permanencia en el nivel 2.

– Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo de al menos un noventa y seis por ciento del período «años de permanencia». A estos efectos los permisos retribuidos y las ausencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la excedencia forzosa, la maternidad y la paternidad computarán como tiempo de servicio activo.

El trabajador o trabajadora que una vez transcurrido el tiempo de permanencia en el nivel 2 no cumpla con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente Convenio Colectivo, iniciará un nuevo período de permanencia reducido de doce meses. El último día de este nuevo plazo deberá cumplir con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente Convenio Colectivo para su progresión al nivel 3. En caso de no progresar se aplicará de nuevo lo acordado anteriormente.

Nivel 4. Requerirá una permanencia mínima del trabajador o trabajadora de tres años en el nivel precedente, y cumplir además, los requisitos que se exigen para la progresión del nivel 2 al 3. La percepción fija mínima bruta anual de este nivel tendrá un diferencial del 4% sobre el nivel retributivo precedente.

4. Se entiende por promoción el acceso al subgrupo de Mando desde el de Ejecución/Supervisión por libre designación de la Empresa a través de las pruebas o requisitos que se establezcan al efecto.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 21. *Contratación.*

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

Las representaciones sindicales y empresarial firmantes del presente Convenio, entienden la necesidad de seguir profundizando en la regulación de la contratación dentro del Sector, adecuando la misma a la realidad de la actividad, y pretendiendo con ello, contribuir a la competitividad de las Empresas y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

Artículo 22. *Modalidades de Contratación.*

Podrán celebrarse, entre otros, contratos a tiempo parcial, eventuales por circunstancias de la producción e interinidad en los términos reflejados a continuación:

1. Contratos de duración determinada.

1.a) Eventuales por circunstancias de la producción. De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 12/2001, de 10 de julio, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de dieciocho meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

1.b) De interinidad regulado en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2720/1998.

2. Contrato a tiempo parcial.

Cuando la Empresa necesite contratar trabajadores o trabajadoras para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en Convenio Colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, que se regirá en todo momento por lo que disponga el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que resulten de aplicación, con las especialidades que a continuación se especifican.

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

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas y se concierten para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

El contrato por tiempo indefinido de fijo/as-discontinuos/as se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

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

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

a) La jornada y demás condiciones de trabajo 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 o trabajadora 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.

Excepcionalmente, cuando en el ámbito de una empresa o centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impidan coyunturalmente respetar el límite de jornada mínima establecido en cada caso para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, se podrá acordar, en el seno de la misma, y con posterior sanción de la Comisión Paritaria, que no rija temporalmente el límite establecido en la regulación convencional propia de dicha empresa.

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

Habitualmente no se podrán contratar trabajadores ni trabajadoras eventuales para cubrir la interrupción entre dichos períodos.

Se acuerda asimismo que la jornada de los trabajadores fijos a tiempo parcial no podrá, en cómputo anual, ser inferior a la de los trabajadores eventuales de la misma base y cuadrante.

b) De producirse cambios en la programación de vuelos de las compañías aéreas, o incremento o reducción de los mismos, y/o en función de las cargas de trabajo, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido haciendo uso del pacto de horas complementarias suscrito por el trabajador o la trabajadora, con un preaviso de tres días, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir. Si se dieran necesidades imprevistas en las programaciones de vuelos que impidieran cumplir el plazo de tres días arriba citado, la empresa podrá igualmente variar la jornada y/o el horario, preavisando al trabajador o trabajadora e informando previamente de tales necesidades a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido en el contrato de trabajo de mutuo acuerdo con el trabajador o la trabajadora, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir. En caso de no aceptación voluntaria por parte del trabajador o trabajadora, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido en su contrato de trabajo conforme se establece en la normativa vigente.

c) Además de las horas realizadas por el trabajador o trabajadora en concepto de jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias, cuando se hubiese pactado expresamente con el trabajador o trabajadora afectado o afectada, pacto que podrá formalizarse tanto al momento de celebrar el contrato como con posterioridad al mismo, siempre que la jornada ordinaria no sea inferior a diez horas

semanales de promedio en cómputo anual. El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas cuya realización podrá ser requerida por el empresario, sin que dicho número pueda exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

d) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato, que no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá en ningún caso conducta laboral sancionable.

e) Dada la naturaleza de las Horas Complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, éstas se realizarán en función de las necesidades de las empresas de acuerdo con la carga de trabajo.

f) La jornada y las horas que se amplíen sobre la misma no estarán sujetas a los procedimientos de programación de turnos de los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo.

Aquellos trabajadores a tiempo parcial contratados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2013, que tuvieran suscrito pacto de horas complementarias, podrán voluntariamente acogerse a la nueva regulación contenida en esta norma, dirigiéndose por escrito ante la empresa. En caso contrario, no les será de aplicación la regulación contenida en este convenio, manteniéndose las condiciones del pacto de horas complementarias que venían realizando anteriormente.

Artículo 23. *Bolsa de empleo.*

Los convenios colectivos de empresa podrán regular la existencia de una bolsa de empleo o relación ordenada de personal temporal en sus propios términos.

En aquellas empresas que no lo tengan ya recogido y regulado en su convenio colectivo o acuerdos de empresa, existirá una bolsa de empleo en la que serán incluidos aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan prestado sus servicios en virtud de contrato temporal por un periodo mínimo de seis meses. Los criterios por los que se registrará la bolsa serán los siguientes:

a) Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la empresa llamará a prestar servicios al personal que cumpliendo los requisitos precisos para el desempeño del puesto de trabajo.

El personal de la bolsa se ordenará de acuerdo, en primer lugar, a su categoría y/o grupo profesional, en segundo lugar, según la fecha de su primera contratación en la empresa y en caso de igualdad, se atenderá adicionalmente al tiempo de prestación de servicios en la empresa, sin que este orden implique derecho preferente alguno ni obligación de llamamiento.

Deberá cumplirse en todo caso con la legislación vigente en cada momento en materia de contratos temporales, con el fin de evitar la concatenación de los mismos, que deriven en la adquisición por parte de los trabajadores de un contrato indefinido, incluso aunque ello hiciese necesario acudir a la contratación de trabajadores no incluidos en la bolsa.

b) La empresa convocará al interesado para presentarse en la fecha y hora determinada para la formalización del correspondiente contrato, con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, y se informará claramente de las consecuencias que tiene la renuncia a este llamamiento.

c) La renuncia o falta de atención al llamamiento (siempre que, en este último caso conste de forma fehaciente y constatable la realización de dicho llamamiento) determinará la baja definitiva en la bolsa de empleo. También será excluido de la bolsa el trabajador o

trabajadora que reciba una evaluación negativa de desempeño o no reúna la aptitud para el trabajo, salvo cuando esta circunstancia concorra de manera temporal en el afectado por alguna de las siguientes causas debidamente justificadas:

- Gestación.
- Descanso por maternidad/paternidad.
- Lactancia natural.
- Enfermedad grave.
- Accidente de trabajo.

d) La empresa informará a los representantes legales, así como en su caso a los sindicales, de los trabajadores que integran la bolsa, facilitando en los tres primeros meses del año a tal efecto una relación completa del personal incluido en la misma.

Artículo 23 bis. *Fomento de la Contratación Indefinida.*

Con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo, garantizar la estabilidad en el empleo y disminuir la temporalidad, todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán contar durante todos los meses del año con un porcentaje mínimo del 34% de contratación indefinida en la plantilla de cada aeropuerto.

Para determinar el número de trabajadores indefinidos, el porcentaje se calculará tomando como referencia la plantilla del mes de menor actividad de cada una de las bases.

CAPÍTULO IV

Salarios

Artículo 24. *Sistema salarial.*

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras, 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.

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

A) Percepciones salariales: Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

1. Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

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

- Personales.
- De puesto de trabajo.
- De cantidad o calidad de trabajo (pluses de actividad o asistencia y las horas extraordinarias).
 - Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores y trabajadoras.
 - Los pactados en los Convenios Colectivos que sean de carácter cotizable a la Seguridad Social.

3. De vencimiento superior al mes: Las pagas extraordinarias.
- B) Percepciones no salariales:
 1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
 2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador o la trabajadora como consecuencia de su actividad laboral.
 3. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Artículo 25. *Estructura de las percepciones económicas.*

Los Convenios de ámbito inferior a éste establecerán dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación la estructura de las percepciones económicas, en base a los conceptos siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales, donde se incluyen todos los complementos que se pacten en cada Convenio y que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir a realizar el trabajo.
 - Pluses extrasalariales, donde se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador o la trabajadora por la prestación de su trabajo.

Artículo 26. *Percepción mínima fija bruta anual.*

La percepción fija mínima bruta anual para cada uno de los Grupos Laborales que se definen en el artículo 18, es la que figura en las Tablas salariales que para el año 2014 se incluye como Anexo I del presente Convenio.

Esta percepción es la correspondiente a un trabajador o trabajadora a tiempo completo que realice de manera efectiva la totalidad de su jornada ordinaria de trabajo.

Esta percepción se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2014.

Para el año 2015 la percepción se incrementará en los siguientes porcentajes:

Nivel de entrada:

- AGSA 2%
- ADVOS 2,5%.

Niveles 2, 3 y 4:

- AGSA IPC min. 2%
- ADVOS. IPC min. 2,5%.

El incremento salarial para el grupo de técnicos y gestores será el mismo que el que se establece para el grupo profesional de administrativos.

Una vez conocido el IPC real de cada año, si éste resultara superior al porcentaje de incremento establecido en las tablas anexas, se efectuaría una revisión de los importes para la regularización de la diferencia entre el porcentaje abonado y el IPC real, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de cada año. Esta regularización operará de manera automática, si bien se documentarán en un acuerdo las tablas resultantes, que resultarán de aplicación y plenamente exigibles inmediatamente y sin necesidad de esperar a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Los trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por un Convenio Colectivo de ámbito inferior serán retribuidos en la forma y condiciones establecidas en sus respectivos Convenios. A los efectos previstos en este artículo, para alcanzar la remuneración fija mínima establecida en dicho artículo, y salvo lo que se pudiese establecer en los convenios de empresa, no podrán incluirse otros conceptos retributivos diferentes de los que se regulan en el artículo 24 A), excluyendo los conceptos retributivos de naturaleza variable.

Artículo 27. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

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

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

No obstante lo anterior, los trabajadores y trabajadoras sujetos y sujetas a Convenio Colectivo de ámbito inferior percibirán las gratificaciones extraordinarias pactadas, en la cuantía y en los términos establecidos en dichos convenios.

Artículo 28. Retribución variable.

En aquellas unidades de negociación de ámbito inferior que contemplen y regulen en su respectivo convenio colectivo su propia estructura de retribuciones variables, será ésta de aplicación preferente y excluyente sobre la que a continuación se establece.

En las demás empresas, y con efectos de 1 de enero de 2014, habrán de abonarse, como mínimo, los siguientes complementos salariales de carácter variable:

1. Plus de Nocturnidad.—Se establece este plus por cada hora efectiva de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas. Su cuantía mínima será de 1,18 euros en 2014 y 1,21 euros en 2015, adicional al precio de la hora ordinaria.

2. Hora extraordinaria.—Cada hora realizada por encima de la jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del presente convenio dará lugar a una retribución mínima de 3,51 euros, salvo que se compense con descanso, en los términos que igualmente señala el artículo 36.

3. Hora perentoria.—En la definición de horas perentorias se estará a la definición del artículo 36 del presente Convenio, y, salvo su compensación con descanso en los términos que en el mismo se regula, se abonará como mínimo la cantidad de 5,01 euros, por hora trabajada.

4. Complemento por festivo.—Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en día festivo (excepto domingos) percibirán una cuantía mínima de 2,08 euros adicional al precio de la hora ordinaria por cada hora efectiva trabajada en festivo en el 2014. En el año 2015, la cuantía mínima de este concepto será de 2,13 euros.

5. Complemento de Domingo.—Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en domingo percibirán una cuantía mínima de 2,05 euros por hora adicional al precio de la hora ordinaria de trabajo efectivo en domingo en 2014 y 2,10 euros en 2015. El percibo de este complemento no será en ningún caso acumulable con el complemento de festivo.

6. Plus de jornada fraccionada.—Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en régimen de jornada fraccionada percibirán, por cada día de trabajo efectivo en dicho régimen, una cantidad mínima de 7,75 euros en 2014 y 8,50 euros en 2015.

Artículo 29. Pago del salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y en el mes siguiente al de su devengo los conceptos variables, salvo que este establecido otro sistema en los convenios de ámbito inferior.

Las Empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias.

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

Artículo 30. *Percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial.*

Las percepciones económicas fijas brutas mínimas año para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial serán las establecidas en los artículos correspondientes de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

No obstante, el cálculo de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial se hará en la forma y condiciones que se establezcan en los convenios de ámbito inferior.

CAPÍTULO V

Jornada

Artículo 31. *Tiempo de trabajo.*

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

Artículo 32. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo efectivo tendrá una duración máxima anual de 1712 horas con efectos de 1 de enero de 2014.

En ningún caso la jornada anual ordinaria de los Convenios Colectivos o Acuerdos de Empresa podrá ser superior a la indicada en el párrafo anterior.

La organización y programación de jornadas, turnos y horarios de trabajo se establecerá de acuerdo con las necesidades operativas.

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

Artículo 33. *Refrigerio.*

En todas las jornadas continuadas, siempre que su duración sea superior a 6 horas, los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un tiempo de 15 minutos de refrigerio que serán computados dentro de la jornada laboral, y como tiempo efectivo de trabajo. La duración de este tiempo de refrigerio será de 25 minutos para los trabajadores y trabajadoras que realicen al menos cinco horas de su jornada diaria entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

No será aplicable este descanso por refrigerio a la jornada fraccionada, ni cuando en un día se realicen 2 períodos horarios (salvo que uno de los períodos exceda de 6 horas, en cuyo caso le será de aplicación en dicho periodo).

Artículo 34. *Trabajo a turnos.*

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

En las Empresas 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 o trabajadora estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

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

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

Artículo 35. *Jornada Fraccionada.*

En los Convenios o acuerdos de Empresa podrá establecerse la distribución horaria en régimen de Jornada Fraccionada de acuerdo con las necesidades del servicio, sin que pueda exceder del 50% en cómputo anual, referido a los trabajadores y trabajadoras fijos y fijas a tiempo completo en cada aeropuerto.

Artículo 36. *Horas Extraordinarias y Perentorias.*

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

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

Las horas extraordinarias y las perentorias realizadas serán retribuidas con la cantidad indicada en el artículo 28 del presente convenio, salvo que el trabajador o trabajadora opte expresamente por su compensación con descanso, el cual se producirá dentro de los tres meses siguientes a su realización, previo acuerdo con la empresa para la determinación de la fecha de disfrute.

La compensación por tiempo de descanso, en aquellas empresas que no lo tengan contemplado, será de una hora por cada hora extraordinaria realizada. Tratándose de horas perentorias, la compensación será de 1,75 horas (1 hora y 45 minutos de descanso) por cada hora trabajada.

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

CAPÍTULO VI

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 37. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de treinta días naturales.

En cada Empresa se fijarán los criterios para el disfrute de vacaciones. Para el establecimiento del periodo vacacional se tendrán en cuenta los periodos de mayor actividad.

Del total de días de vacaciones el trabajador o trabajadora podrá reservarse hasta 3 días para atender necesidades derivadas o previstas en la ley de conciliación de la vida familiar. En el ámbito inferior se regulará el ejercicio de este derecho. El trabajador o trabajadora que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 38. *Permisos y Licencias.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a distinto lugar del de residencia habitual, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por razón de matrimonio de padre o madre, hijos o hijas y hermanos o hermanas, ampliable a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador o trabajadora, en función de la distancia al lugar.
- e) Hasta tres días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de Bachillerato o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, así como de Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Empresa.

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

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

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

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

h) 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.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

6. Con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la protección y la asistencia social integral, las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a través del establecimiento de horario flexible u otras medidas análogas, siempre en los términos y condiciones legalmente establecidos.

7. El derecho a la reducción de jornada de quienes sean progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, vendrá definido por los supuestos, límites y condiciones previstos en el párrafo tercero, del apartado 5, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo, o aquellas otras disposiciones que los sustituyan.

Artículo 39. *Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad.*

1. Suspensión por maternidad.—En los supuestos de parto, adopción y acogimiento, la madre trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo a que se refiere el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos y condiciones regulados en dicha norma. En estos casos, la madre podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, con sujeción a los términos regulados legalmente.

2. Suspensión por paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato, en los términos establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulado en el apartado anterior.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Mediante la negociación colectiva de ámbito inferior, o en su defecto, acuerdo individual con el empresario, se determinará la antelación con que el trabajador deberá comunicar el ejercicio de este derecho.

Artículo 39 bis. *Excedencia por cuidado de hijos y familiares dependientes.*

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO VII

Prevención de Riesgos Laborales y Salud LaboralArtículo 40. *Principios y aspectos generales.*

Las Empresas obligadas por el presente Convenio consideran que la prevención de posibles daños para las personas, sean trabajadores o trabajadoras, proveedores o clientes, constituye un objetivo tan importante y prioritario como cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial. Base de tal planteamiento lo constituye:

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

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

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

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

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

A través de estos compromisos, las respectivas Direcciones de las Empresas firmantes quieren manifestar su gran interés y preocupación por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida. La Representación de los Trabajadores y Trabajadoras impulsará entre sus representados una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las Empresas se comprometen a integrar la Prevención de Riesgos Laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto de los procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de las mencionadas Empresas, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de las mismas, dotando a los trabajadores y trabajadoras de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas de protección colectiva e individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

Las responsabilidades por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderán a los jefes/as respectivos/as, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a las Empresas por ellas contratadas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

El ámbito de aplicación será para todos los trabajadores y trabajadoras de las Empresas afectadas por este Convenio, sea cual sea su modalidad de contrato y dentro del territorio nacional.

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

Artículo 41. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de PRL, de 8 de noviembre, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

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

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

Artículo 42. *Planes de Prevención.*

Los Planes de Prevención se basarán en los siguientes objetivos:

Establecimiento de una política preventiva eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en las empresas.

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

Evitar los riesgos, minimizar y proceder a la evaluación de los que aún persistan.

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

Los Planes de Prevención se llevará a efectos según lo estipulado en el artículo 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 43. *Delegados y Delegadas de Prevención.*

Los Delegados y Delegadas de Prevención son los representantes de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la Empresa según la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL, y gozarán de las garantías establecidas en el artículo 37 de la misma Ley, en los términos previstos en dicha norma.

Artículo 44. *Servicios de Prevención.*

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

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

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores y trabajadoras.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

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

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

- 1) Una evaluación de la salud de los trabajadores y trabajadoras inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- 2) Una evaluación de la salud de los trabajadores y trabajadoras que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y trabajadoras.
- 3) Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos según determinen los protocolos que sean de aplicación.

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

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador o trabajadora.

El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

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

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

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

Evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad.

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

Artículo 45. *Evaluación de Riesgos.*

Las evaluaciones de riesgos las llevarán a cabo los respectivos Servicios de Prevención, de acuerdo con unos procedimientos que hayan sido previamente consultados con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

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

Artículo 46. *Comités de Seguridad y Salud.*

1. Se constituirán por Empresa los Comités de Seguridad y Salud, en aquellos centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores y trabajadoras, y en aquellos centros de trabajo que no cuenten con el mencionado número de trabajadores y trabajadoras, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los delegados o delegadas de prevención.

2. Los Comités de Seguridad y Salud estarán compuestos paritariamente, de una parte, por delegados o delegadas de prevención, y de otra, por el Empresario o Empresaria o sus representantes.

Los o las presidentes y los secretarios o secretarías de los Comités de Seguridad y Salud serán nombrados directamente por las respectivas Empresas. Los o las presidentes deberán ser personas con una cualificación suficiente y adecuada, que se sientan identificados con una especial sensibilidad en materia de prevención.

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

Las competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán las que les confiere la Ley y las siguientes:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos que tengan o puedan tener carácter general en el ámbito de cada empresa.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos de tipo general para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Analizar, en su caso, la información y/o propuestas a requerimiento de los Comités de Empresa.

d) Revisar que el vestuario cumpla las exigencias de seguridad e higiene necesarias bajo la óptica de la prevención de riesgos laborales.

3. En las Empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores y trabajadoras la creación de un Comité Intercentros.

Artículo 47. *Información, consulta y participación.*

Las Empresas informarán por escrito a través de los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos de trabajo, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V de la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 48. *Formación.*

Las empresas se comprometen a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y trabajadoras, y dado que las necesidades formativas en prevención difieren de unas empresas a otras, estarán determinadas, inicialmente, como resultado de la evaluación de riesgos que tienen obligación de realizar todas las empresas.

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

- Riesgos potenciales.
- Productos que se utilizan.
- Procedimientos de prevención.

- Protecciones mecánicas:
 - Equipos de protección individual (EPI,s). Su correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

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

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

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 49. *Procedimientos de investigación de accidentes de trabajo.*

Se acordará entre la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras y de la Empresa un documento sobre el procedimiento de investigación de accidentes graves de trabajo.

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

Artículo 50. *Protección de la maternidad.*

Las empresas adoptarán las medidas necesarias para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia de acuerdo con las previsiones del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

www.cigservizos.org
CAPITULO VIII

Formación

Artículo 51. *Formación en la empresa.*

El trabajador o trabajadora estará obligado/a a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa dentro de la jornada a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional. Las realizadas fuera de la jornada laboral no tendrán carácter obligatorio.

Los términos concretos de su realización se acordarán a través de la negociación colectiva de ámbito inferior.

Artículo 52. *Formación académica y profesional regladas.*

El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 53. *Formación continua.*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio consideran la Formación Continua como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional.

Tras la entrada en vigor del Real Decreto 1046/2003, de 31 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua y su posterior desarrollo mediante la Orden Ministerial TAS/550/2004, de 13 de febrero, reguladora de la financiación de las acciones de formación continua, y hasta tanto se constituyan la Comisión Estatal de Formación Continua y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, las funciones que a los citados organismos les otorga la nueva regulación de financiación de la formación continua en las empresas, se deben entender desplazadas a la Comisión Tripartita de Formación Continua y a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, respectivamente (ANFC).

CAPÍTULO IX

Acción Social

Artículo 54. *Seguro Colectivo.*

Todas las empresas del sector vendrán obligadas a concertar un seguro colectivo de accidente de trabajo para sus trabajadores y trabajadoras en activo con una antigüedad de 6 o más meses, siendo efectivo a partir de los tres meses de la publicación en el «BOE» de este Convenio.

En lo que respecta al reparto de las aportaciones entre empresa y empleado o empleada se estará a lo que se establezca en cada empresa.

Los trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a percibir una indemnización complementaria a las prestaciones de Seguridad Social, en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional cuya cuantía será de 25.000 euros. La indemnización en el supuesto de Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 25.000 euros.

La obligación establecida en este artículo no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por pólizas suscritas con una compañía de seguros siempre que en su conjunto sean más beneficiosas.

La citada cuantía será compensable con cualquier otra indemnización derivada de accidente o enfermedad profesional, así como las que puedan establecerse por responsabilidad civil.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones se abonarán a quien o quienes el trabajador o trabajadora fallecido/a hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto a los herederos o herederas legales.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente en caso de muerte o la declaración de invalidez por el organismo correspondiente de la Seguridad Social.

Artículo 54 bis. *Complemento por Incapacidad temporal.*

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementará hasta el 100% del salario fijo desde el primer día de baja. A efectos de determinar el complemento no se considerará el plus de transporte ni ningún otro concepto de carácter extrasalarial.

En caso de enfermedad común, se abonará el 85% del salario fijo a partir del 60.º día de baja, y el 100% a partir del 101.º, calculando el complemento con los mismos criterios que en el apartado anterior.

Artículo 55. *Préstamos.*

Con la finalidad de ayudar a resolver necesidades económicas extraordinarias, todas las empresas del sector establecerán un sistema de Préstamos para todo el personal de la Empresa, con, al menos, un año de antigüedad.

En cada Empresa se establecerá las cantidades máximas a conceder, motivo de la concesión, interés, plazo de amortización y procedimientos de solicitud.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 56. *Potestad disciplinaria.*

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

Artículo 57. *Procedimiento sancionador.*

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado o interesada, que deberá acusar recibo o firmar el recibí de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

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

Artículo 58. *Antecedentes.*

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

- a) Faltas leves: 6 meses.
- b) Faltas graves: 1 año.
- c) Faltas muy graves: 2 años.

Artículo 59. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Embriaguez ocasional mostrada en el centro de trabajo o lugar de prestación de servicios, si de ello no se deriva perjuicio para la Empresa.
2. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
3. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
5. Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
6. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique, o su uso indebido.
7. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como las variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social y/o Hacienda Pública.
8. En caso de enfermedad, la omisión del trabajador o trabajadora de hacer llegar aviso a la Empresa el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por si, o a través de otra persona.
9. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.

Artículo 60. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros y compañeras o subordinados y subordinadas.
2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros y compañeras de trabajo.
3. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
4. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la Compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador o trabajadora.
5. La falta de hasta dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
6. La simulación de enfermedades o accidentes.
7. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
8. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
9. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
10. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
11. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros o compañeras.
12. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
13. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
14. La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interior de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la Empresa.
15. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.
16. No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad, accidente y maternidad dentro del plazo de cinco días, así como los partes de confirmación de las situaciones anteriores dentro del plazo semanal.
17. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
18. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora cambiando el turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la Empresa.
19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 61. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La falta de tres días o más al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
2. La embriaguez habitual, habitualidad que se entenderá que concurre cuando tengan lugar tres o más veces en el puesto de trabajo en un período de dos meses. Dada las características de la actividad, se entenderá que siempre y en todo caso acudir al trabajo en estado de embriaguez repercute negativamente en el trabajo. Idéntica consideración tendrá el consumo de sustancias estupefacientes.
3. Simular la presencia de un compañero o compañera al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado o suplantada, salvo que éste o ésta pruebe su no participación en el hecho.
4. Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otra Empresa cuya actividad es similar o realiza una actividad que entra en competencia con la Empresa.
5. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o Jefas, a los compañeros/as y subordinados/as y/o a sus familiares.

6. Violar secretos de la Empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
7. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador o trabajadora en baja por enfermedad, accidente o maternidad. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.
8. Originar riñas y pendencias con sus compañeros o compañeras de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa.
9. La deslealtad, el fraude o abuso de confianza.
10. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
11. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los o las superiores.
12. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.
13. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa
14. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza.
15. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas. El acoso por razón de sexo.
16. El acoso psicológico o moral.
17. Divulgación de algún dato interno de la Compañía relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros o pasajeras, 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 o pasajeras.
18. Abuso de autoridad por parte de los Jefes o Jefas.
19. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 62. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

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

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

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

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
2. Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.

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

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Inhabilitación de hasta seis años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.
3. Despido.

Artículo 63. Otras jurisdicciones.

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

Artículo 64. *Suspensión cautelar.*

Las Empresas, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador o trabajadora afectado o afectada por un plazo máximo de dos meses, estando este a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

CAPÍTULO XI

Subrogación

Artículo 65. *Antecedentes y finalidad de la subrogación.*

Debido al nuevo marco de liberalización del sector de asistencia en tierra y de la nueva normativa legal que lo regula, los servicios aeroportuarios de asistencia en tierra (Handling) que los «Agentes de Asistencia en Tierra» prestan, en una o varias de sus categorías, a las compañías aéreas como usuarias de un aeropuerto, así como los realizados por las propias Compañías Aéreas en régimen de autoasistencia, precisan en la actualidad, de una regulación convencional que permita la más efectiva garantía del principio de estabilidad en el empleo, finalidad ésta de especial relevancia y tutela por la autonomía colectiva y al tiempo se dé mejor y más satisfactoria respuesta a las necesarias fluctuaciones de la actividad de las empresas que prestan estos servicios en los aeropuertos, derivadas de la libre competencia y, por consiguiente, de la permanente situación de pérdida o incremento del volumen de trabajo, contribuyendo, así mismo, a una mínima aproximación y homogenización de las condiciones de trabajo en el sector.

La Directiva 96/67/CE, del Consejo de 15 de octubre, establece el marco regulador para el acceso al mercado de asistencia en Tierra en los aeropuertos de la Comunidad.

En cumplimiento del citado precepto, el Real Decreto, 1161/1999 de 2 de julio, modificado por el Real Decreto 99/2002, de 25 de enero, regula la prestación de éstos servicios en el ámbito del territorio del Estado español.

Dichos servicios tienen un tratamiento jurídico diferente en lo que respecta a su repercusión sobre la estabilidad en el empleo. Todos los servicios de asistencia en tierra en sus diversas categorías –excepto los Servicios de Rampa– pueden prestarse libremente por las empresas que reúnan las condiciones y requisitos exigidos legalmente, mientras que los «Servicios de Rampa» son adjudicados por la Autoridad Administrativa competente con ciertas restricciones, mediante concesión o autorización administrativa.

Mención aparte merece el tratamiento de los denominados Pasajeros y pasajeras de Movilidad Reducida (en adelante, PMR), servicio inicialmente ofertado y prestado por los operadores ordinarios de handling y autohandling, en tanto que tratándose de actividades de asistencia a pasajeros y pasajeras no pueden prestarse libremente al estar sujetos a régimen especial de concesión o autorización, por imperativo del Reglamento CE 1107/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, sobre los derechos de las personas con discapacidad o movilidad reducida en el transporte aéreo, en vigor en España desde julio 2008, en el que se establecen las normas de protección y asistencia de personas con discapacidad o movilidad reducida en el transporte aéreo, tanto para protegerles de las discriminación como para asegurar que reciben asistencia, obligando a las entidades gestoras de los aeropuertos a garantizar la prestación de asistencia a las personas discapacitadas conforme a lo que estipula en su anexo I, donde se recoge el elenco de actividades en relación con este colectivo que han tenido que desarrollarse a partir de la entrada en vigor por la entidad gestora a través de los agentes a los que se ha adjudicado esta labor.

Finalmente, y en lo que se refiere al servicio de colocación y retirada de pasarelas que conectan las aeronaves con la terminal aeroportuaria, es de señalar que la Comisión Consultiva nacional de Convenios Colectivos, en su plenario de junio de 2007, acordó que esta actividad está incluida en el ámbito funcional del presente Convenio, por lo que, consecuentemente, en este III Convenio Colectivo sectorial las partes negociadoras han decidido la inclusión expresa de dicha actividad en su ámbito de aplicación.

Este nuevo marco de relaciones en el sector de handling, crea una situación fundada de incertidumbre entre los trabajadores y trabajadoras del sector en cuanto a la estabilidad y calidad en el empleo.

Las partes signatarias firman el presente Convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector acuerdan establecer un mecanismo de subrogación empresarial, por quien suceda o capte parte de la actividad de otro operador, de tal forma que los trabajadores y trabajadoras de la empresa o entidad cedente de la actividad que voluntariamente lo acepten, podrán pasar a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad que vaya a realizar el servicio, en los supuestos y condiciones que se establecen en el presente Capítulo.

Artículo 66. Ámbito de aplicación de la subrogación.

De acuerdo con el Real Decreto 1161/1999, de 2 de julio, por el que se regula la prestación de los servicios de asistencia en tierra (Handling), tanto en propio (autohandling) como a terceros se entiende como tal los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasajeros y pasajeras (incluida la asistencia a pasajeros con movilidad reducida), mercancías y correo enumeradas en el Anexo del citado Real Decreto. Igualmente, se considera incluida la actividad consistente en la prestación del servicio de colocación y retirada de pasarelas que conectan las aeronaves con la terminal aeroportuaria.

Dado que los servicios de asistencia en tierra en sus diversas categorías, tienen tratamiento diferenciado en cuanto a su régimen de prestación, libre en unos casos (asistencia a pasajeros y pasajeras, salvo PMR), mercancías y correo, y sujeto a adjudicación o concesión administrativa en otros (Servicios de Rampa, PMR o PASARELAS), es necesario que reciban un tratamiento diferenciado para la subrogación de los trabajadores, en función del Servicio afectado: Rampa, Asistencia a Pasajeros y Pasajeras, Mercancías y Correo, Asistencia a PMR y PASARELAS.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan en la prestación de los servicios de handling, se llevará a cabo, en cada aeropuerto, conforme se especifica en los artículos siguientes:

Sección I. Modalidades de subrogación atendiendo al servicio que se presta.

Artículo 67. Subrogación de Servicios de Rampa.

A) Sucesión en la concesión o autorización del handling de rampa por cambio en la titularidad del operador.

En caso de pérdida de la concesión o autorización administrativa y consiguiente asunción del servicio por otro operador, el operador cesionario que asume el servicio del operador cedente en su totalidad, se subrogará en la posición de empleador respecto de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla adscrita a estos servicios que voluntariamente lo acepten, desde el momento que empiece a operar en rampa como nuevo adjudicatario.

B) Traspasos de actividad entre operadores y servicio de autohandling.

En el caso de que un operador perdiera actividad de forma total o parcial, bien por resolución contractual de los servicios de rampa contratados por un usuario (Cía. Aérea) para realizarlos éste en régimen de autoasistencia, bien en el supuesto inverso, o como consecuencia de la captación de dicha actividad por otro operador, el operador o usuario cesionario quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores y trabajadoras pertenecientes al operador cedente que voluntariamente lo acepten, en su totalidad o en número y porcentaje equivalente a la actividad efectivamente traspasada.

A los efectos de determinar el porcentaje de actividad traspasada, se tendrá en cuenta el número de aviones ponderados afectados por el traspaso y se dividirá por el número total de aviones ponderados atendidos por el operador cedente, referidos ambos a los doce meses anteriores a la pérdida de actividad, o, en su caso, respecto al tiempo realmente operado, si este fuera inferior a doce meses.

Para esta ponderación de aviones se utilizará la siguiente tabla:

Clase de Aeronave

Coeficiente de Ponderación

Clase de Aeronave	Coeficiente de Ponderación
4A-4B-4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1
71	1,2
72	1,35
81	1,5
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15

Artículo 68. *Supuestos especiales de subrogación.*

1. Subrogación en supuestos de fusión y adquisición entre compañías aéreas. El principio general que inspira el presente convenio es el de la aplicación del mecanismo subrogatorio cuando se produzca pérdida total o parcial de actividad por un operador de handling por pérdida de la concesión o autorización administrativa o por resolución contractual de los servicios contratados por el usuario. En tanto en cuanto tal cambio no se produzca, no habrá en principio subrogación, por lo que las fluctuaciones en la actividad de las Compañías Aéreas, por las que unas incrementen su actividad y otras la disminuyan, no provocarán el efecto subrogatorio.

No obstante lo anterior, existen determinadas operaciones societarias entre compañías aéreas, que no pueden resultar neutras en lo que a la aplicación del presente capítulo se refiere y son aquellas en las que se produce la adquisición de todo el capital social de una Compañía Aérea. Por ello, cuando medie un proceso de fusión, tanto propia como impropia, o de adquisición del 100% del Capital Social de una Compañía Aérea, y se produzca el decrecimiento en la actividad de la misma y el crecimiento simultáneo en la actividad de otra u otras vinculadas en la referida operación societaria, que conlleve la correspondiente pérdida de actividad para un operador de handling a favor de otro operador o de un autohandling, procederá la aplicación de la regulación contenida en el presente capítulo. Ahora bien, comoquiera, no obstante, que el operador cesionario puede no haber recuperado la totalidad de la actividad del operador cedente, se hace necesario matizar y adaptar los criterios en orden a determinar el quantum de la subrogación, por lo que serán de aplicación las siguientes reglas:

a) Cuando en virtud de un proceso de fusión, tanto propia como impropia, o de adquisición del 100% del capital social de una compañía aérea se produzca el decrecimiento de la actividad de la misma y el simultáneo crecimiento en la actividad de otra u otras vinculadas en la referida operación societaria, de manera que conlleve la correspondiente pérdida de actividad para un operador de handling a favor de otro operador, o de un agente en régimen de autoasistencia, procederá igualmente la aplicación del mecanismo subrogatorio previsto en el presente capítulo.

b) Para determinar la plantilla afectada en estos casos, se estará a la actividad recibido por el cesionario. El porcentaje de actividad perdida por el cedente, y el porcentaje de ésta recibida por el cesionario serán facilitados por los operadores afectados, teniendo en cuenta asimismo los datos que pueda proporcionar AENA.

c) El cálculo de la plantilla afectada, los criterios para elaborar la oferta de recolocación voluntaria y demás requisitos se harán conforme a las previsiones del presente capítulo. Los datos de actividad perdida/capturada se computarán por una sola vez, en el momento en que se materialice la pérdida/captura de actividad.

d) En cada uno de los momentos descritos, se producirá o no subrogación en función de que exista captura de actividad. En cuanto a los tipos y momentos de subrogación, se estará igualmente a lo regulado en el presente capítulo.

2. Supuesto especial en el caso de handling de carga.

En aquellos supuestos en los que, mediando resolución contractual y produciéndose la pérdida del cliente y la consiguiente pérdida de actividad, no se produzca, sin embargo, la correlativa captación de tal cliente por parte de otro operador de handling de carga aunque sí, un simultáneo crecimiento de su actividad estrechamente relacionado con la pérdida anterior, procederá la aplicación de la regulación contenida en presente Capítulo cuando se cumplan, al menos, los siguientes requisitos:

- a) Que exista una pérdida efectiva del cliente.
- b) Que el cliente perdido por el operador cedente siga operando aunque transporte carga del conocimiento aéreo de otro operador.
- c) Que el operador para el que se transporta carga sea a su vez cliente del operador cesionario.
- d) Que exista un incremento real y simultáneo en la actividad del cesionario estrechamente vinculado a la actividad perdida por el cedente.
- e) La actividad relevante a efectos de plantilla afectada estará referida a la actividad efectivamente recibida por el cesionario. Los datos relativos al porcentaje de actividad perdida y de actividad efectivamente capturada por el cesionario habrán de ser proporcionados por los operadores afectados, y se computarán, por una sola vez, en el momento en que se materialice la pérdida/captura de dicha actividad.
- f) La subrogación se producirá o no en función de que exista o no captura de actividad, debiéndose tener en cuenta a estos efectos, las previsiones del artículo 71 del presente convenio.

Artículo 69. *Subrogación Servicios de Asistencia a Pasajeros y Pasajeras, Carga y Correo.*

Traspaso de actividad entre operadores y servicios de autohandling.

Cuando un operador (Agente de asistencia en tierra/usuario) capte o recupere parte o toda la actividad de otro operador, pasando a realizar el servicio que prestaba éste, incluido el autohandling, se subrogará al personal de la cedente que así lo consienta, en número y porcentaje equivalente a la actividad efectivamente traspasada.

Para la determinación del porcentaje de actividad perdida por el operador de pasajeros cedente, se estará a lo descrito en los dos últimos párrafos del artículo 67, apartado B. En cuanto a la determinación del porcentaje de actividad perdida por el operador de carga y correo cedente se utilizará el mismo método pero tomando como referencia los kilogramos de carga y correo transportados incluidos los kilogramos transportados en régimen de

trucking, (carga aérea transportada en camiones aéreos identificados con un número de vuelo IATA asignado por la compañía aérea, y manipulada en las instalaciones aeroportuarias del agente de handling contratado por dicha compañía aérea y amparada por su correspondiente conocimiento aéreo).

Artículo 70. Subrogación Servicios de Asistencia a Pasajeros y Pasajeras con Movilidad Reducida y Pasarelas.

a) En caso de pérdida de la concesión o autorización administrativa y consiguiente asunción del servicio por otro operador, el operador cesionario que asume el servicio del operador cedente en su totalidad, se subrogará en la posición de empleador respecto de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla que voluntariamente lo acepten, desde el momento que empiece a operar como nuevo adjudicatario.

b) En caso de que se produzca la pérdida de la concesión o autorización para la prestación de este servicio, pero la misma no afecte a la totalidad de la plantilla del operador cedente, será competencia de la Comisión Paritaria del Convenio de Sector, determinar si procede y en qué términos, llevar a cabo la subrogación

Sección II. Proceso general de la subrogación

Artículo 71. Tipos y momento de la subrogación.

Cuando por aplicación de los artículos anteriores proceda llevar a cabo la subrogación, esta se realizará en los momentos siguientes:

1. Subrogación total: En el supuesto de que proceda la subrogación total, esta deberá llevarse a cabo en la fecha del inicio de la prestación del servicio por el nuevo adjudicatario.
2. Subrogación parcial: En el supuesto de que proceda la subrogación parcial, ésta deberá realizarse, al menos, en dos momentos al año, en abril y noviembre, coincidiendo con el inicio de cada una de las temporadas de invierno y verano, siempre que se haya producido un traspaso de la actividad contratada.

No obstante, la subrogación se llevará a efecto, sin esperar a los momentos establecidos en el párrafo anterior, en la fecha en que tenga lugar el inicio de la prestación del servicio por el nuevo operador, cuando tenga lugar alguno de los supuestos siguientes:

- a) Que el porcentaje de la plantilla a subrogar sea igual o superior al 2 por ciento de la plantilla dedicada a esa actividad y centro de trabajo.
- b) Que el porcentaje de la plantilla a subrogar afecte a diez o más trabajadores o trabajadoras de la totalidad de la plantilla de la empresa dedicada a esa actividad.

En aquellos casos en los que no coincida en el tiempo la captación del cliente con el traspaso efectivo de actividad, la subrogación se verificará cuando tenga lugar ésta última, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo 72.1.B) en cuanto a la fecha a tomar como referencia para el cálculo de la plantilla a subrogar.

Artículo 72. Criterios de Subrogación.

1. Subrogación por pérdida total y parcial de actividad.
 - A) Subrogación por pérdida total de actividad.

El número de trabajadores o trabajadoras a subrogar al nuevo operador se corresponderá con el total de la plantilla del operador saliente que voluntariamente manifiesten su aceptación, incluyendo los trabajadores y trabajadoras fijos/as discontinuos/as sin tener en cuenta si se encuentran en activo o no en el momento de la comunicación fehaciente.

B) Subrogación por pérdida parcial de la actividad y subrogación por autohandling.

Una vez determinado el porcentaje de actividad perdida, conforme a lo establecido en los artículos anteriores, se aplicará dicho porcentaje por tipo de contrato y, dentro de éstos, por grupos laborales, incluyendo la parte proporcional de estructura. Se tomará como referencia la media de la plantilla (número de trabajadores y trabajadoras con relación laboral a fin de cada mes) de los últimos doce meses inmediatamente anteriores al momento en que la empresa cedente tenga conocimiento fehaciente de un cambio en la prestación del servicio que cumpla los requisitos establecidos en los artículos anteriores, o, en su caso, respecto al tiempo realmente operado si este fuera inferior a doce meses.

En el caso de trabajadores y trabajadoras fijos/as discontinuos/as, se aplicará el porcentaje de la actividad perdida a la plantilla existente en el centro de trabajo, sin tener en cuenta si el trabajador o trabajadora se encuentra en activo o no en el momento de la comunicación fehaciente.

La aplicación de los criterios anteriores determinará el número de trabajadores y trabajadoras a subrogar previa su aceptación, redondeándose por exceso las fracciones iguales o superiores a 0,5; y por defecto las fracciones decimales inferiores a 0,5.

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente que en virtud de las medidas autorizadas por el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores tengan su contrato de trabajo temporalmente suspendido, se considerarán según su tipo de contrato a efectos del cómputo de la plantilla media de los doce meses anteriores al momento en que la empresa tenga conocimiento fehaciente del cambio de la prestación de servicio, y como personal subrogable según su modalidad contractual a todos los efectos.

2. Compromisos convencionales de transformación de contratos

A estos efectos, tanto en el caso de la subrogación total, como en la subrogación parcial, de los apartados anteriores, 1.A) y 1.B), se tendrán en cuenta los compromisos de transformación de contratos –fruto de la negociación colectiva y documentados fehacientemente–, adquiridos con carácter previo a la fecha de la comunicación fehaciente del cambio en la prestación del servicio y que corresponda llevar a cabo y formalizar entre la citada fecha de comunicación del cambio y la de la subrogación efectiva.

El efecto de dichas transformaciones comprometidas, variará únicamente el número de trabajadores y trabajadoras a subrogar por tipo de contrato y/o grupo laboral, sin que ello altere el número total de trabajadores y trabajadoras a subrogar.

Artículo 73. Normas comunes y condiciones de los trabajadores y trabajadoras a subrogar.

A) En ambos servicios, la subrogación del personal, total o parcial, se producirá siempre que se trate de:

1. Trabajadores o trabajadoras que acepten voluntariamente prestar sus servicios para el nuevo adjudicatario.

2. Trabajadores o trabajadoras en activo, cualquiera que sea su modalidad contractual, que realicen su trabajo en el operador saliente y que hayan estado contratados/as al menos los cuatro últimos meses anteriores a la subrogación o como mínimo seis meses dentro de los últimos dieciocho meses anteriores a la fecha de la subrogación.

3. Trabajadores o trabajadoras, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva del servicio tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en el operador saliente y se encuentren enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas.

4. El trabajador o trabajadora con contrato de interinidad, cualquiera que sea su antigüedad, estará excluido de la subrogación salvo que el trabajador o trabajadora sustituido/a acepte la oferta de subrogación/recolocación voluntaria.

5. Trabajadores o trabajadoras que sustituyan a otros u otras que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en Convenio Colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

6. Trabajadores y trabajadoras con el contrato suspendido al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la saliente a la entrante o entrantes, mediante los documentos que se detallan en el artículo 80 y en el plazo de quince días antes de que se produzca la subrogación.

C) Cada empresa abonará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda en función de la fecha en que se produzca la subrogación. Los días de vacaciones no disfrutados antes de la subrogación se disfrutarán en la empresa cesionaria en las fechas programadas, si lo permiten las necesidades productivas, liquidándose entre ambas empresas, en su caso, las posibles diferencias.

D) A los trabajadores y trabajadoras procedentes de la Empresa cedente, tanto en los supuestos de subrogación total como parcial, les será de aplicación el Convenio Colectivo o Acuerdo de la Empresa cesionaria. No obstante, la empresa cesionaria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras subrogados y subrogadas, como garantías «ad personam», los siguientes derechos:

1. La percepción económica bruta anual, en caso de realizar las mismas variables. En cuanto a las variables, la empresa cesionaria abonará al trabajador o trabajadora el volumen de variables realmente realizado, garantizando el precio unitario que los conceptos variables tenían en la empresa cedente, siempre y cuando éste sea superior al de la empresa cesionaria, hasta el volumen realizado en aquélla. El resto, si lo hubiere, se abonarán al precio unitario vigente en la cesionaria. A tal efecto, se considerarán las realizadas en los últimos doce meses, si bien en el futuro se abonarán las que se realicen.

En cuanto al complemento «ad personam» que se determine en cada caso, conforme al sistema retributivo vigente en las empresas cesionarias, será competencia de las mismas, en el marco de sus respectivos convenios colectivos, la determinación del reparto de los incrementos salariales que en su caso pudieran acordarse.

En el caso de que las percepciones económicas derivadas de la aplicación del convenio colectivo de la empresa cesionaria, sean más favorables, le serán de aplicación éstas.

Este sistema deberá volver a aplicarse cada vez que el trabajador o trabajadora sea subrogado/a a otra empresa, a fin de que su retribución anual se adapte a los conceptos y cuantías de aplicación en la nueva empresa, de modo que se calculen las nuevas condiciones.

2. Antigüedad del trabajador o trabajadora a los efectos indemnizatorios en caso de resolución de contrato por causas ajenas al trabajador o trabajadora, así como a efectos de elegibilidad en caso de elecciones a representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, se tendrá en cuenta la antigüedad a los efectos previstos en los artículos 74 y siguientes del presente convenio.

La empresa cesionaria acreditará a cada trabajador o trabajadora la antigüedad a la que se refiere este artículo

3. Derechos económicos en trance de adquisición referidos a la antigüedad y/o progresión, si los hubiere en la empresa cedente, hasta que se perfeccionen. Una vez consolidados comenzará el cómputo para la antigüedad y/o progresión en las condiciones establecidas en la empresa cesionaria.

4. Modalidad contractual y grupo o categoría profesional asimilable.

5. La jornada anual de cada trabajador o trabajadora, entendiéndose por tal y únicamente a estos efectos, la compuesta por la jornada anual ordinaria, realizada bien en virtud de contrato, bien de acuerdos novatorios posteriores, añadidas las horas

complementarias efectivamente realizadas en los 12 meses anteriores a la subrogación. Se exceptúan expresamente las horas extraordinarias, así como las perentorias. Igualmente, se mantendrá el derecho al número de días de vacaciones.

6. Derechos derivados de seguros colectivos siempre que esté regulado en Convenio Colectivo de la Empresa cedente.

7. Se respetará el derecho de utilización de billetes de avión en las condiciones en que esté establecido en el Convenio Colectivo de la Empresa cedente.

Si la empresa cesionaria no fuera línea aérea podrá pactar la compensación de este derecho. Se acuerda crear un grupo de trabajo que en el plazo de tres meses a partir de la firma del presente convenio prosiga con la negociación acerca de la compensación de este derecho. En caso de desacuerdo, las partes podrán pactar el sometimiento de esta cuestión a arbitraje.

8. Compromisos sobre planes de pensiones y cualesquiera otros sistemas de previsión social, siempre que estuvieran regulados en el Convenio Colectivo de la empresa cedente.

E) La subrogación de personal operará igualmente y en los términos anteriormente expuestos cuando un usuario (compañía aérea) que realizaba su propio servicio de asistencia en tierra (autoasistencia) decida contratar el servicio a un Agente de Asistencia en Tierra, así como en el supuesto inverso.

F) El operador saliente deberá informar a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes sobre el cambio de operador y el nombre del nuevo.

Artículo 74. *Comunicación y trámite de publicación de oferta de subrogación voluntaria.*

La empresa afectada por la pérdida total o parcial de actividad, una vez identificado el número de trabajadores y trabajadoras a subrogar de acuerdo con los criterios anteriormente expuestos, hará pública la siguiente oferta.

Oferta

La empresa publicará, en cada centro de trabajo afectado, una oferta de Recolocación Voluntaria dirigida a sus trabajadores y trabajadoras. En dicha oferta se concretará:

- Nombre del operador/es donde se oferta el pase voluntario.
- Número de trabajadores o trabajadoras que pueden acogerse por tipo de contrato y grupo laboral.

Dentro de los tipos de contrato o modalidades contractuales legalmente establecidas, a efectos de subrogación, deberán constar por bloques separados los que son a jornada completa de los que son a tiempo parcial, considerándose los de tiempo parcial como un único bloque.

Dentro del contrato fijo a tiempo parcial se distinguirá, como un bloque separado, el de los fijos discontinuos.

- Las condiciones en las que se producirá el citado cambio y que se corresponden íntegramente con las contempladas más adelante.

Podrá acogerse a dicha oferta cualquier trabajador o trabajadora de ese Centro de trabajo cuyo tipo de contrato y grupo laboral coincida con la oferta realizada y hasta agotar el número publicado. El plazo de acogimiento a tal pase voluntario será el establecido por cada empresa en cada momento, haciendo constar su conocimiento y aceptación formal de las condiciones ofertadas.

Condiciones

En el caso de un exceso de voluntarios o voluntarias respecto al cupo ofertado tendrán preferencia para la subrogación los trabajadores y trabajadoras con menor antigüedad reconocida, dentro de cada tipo de contrato y grupo laboral.

A estos efectos se entiende como tal la antigüedad reconocida por la empresa al trabajador o trabajadora, en el momento de la oferta de subrogación/recolocación voluntaria.

Los trabajadores o trabajadoras voluntarios/as hasta agotar el número ofertado se incorporarán a la nueva empleadora. A tal efecto, se producirá la novación subjetiva de sus contratos de trabajo en los términos previstos en este convenio, debiendo realizarse, a partir de este momento, los trámites de liquidación correspondientes en la empresa cedente.

La empresa cesionaria vendrá obligada a incorporar a su plantilla a los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado voluntariamente su pase a la misma, en las condiciones expresamente contempladas en el artículo 73 del presente capítulo.

Se suscribirá un acta entre las empresas afectadas en el momento de producirse el traspaso de actividad, con la finalidad de facilitar el desarrollo del proceso subrogatorio.

En ningún caso podrá invocarse la existencia de defectos en la documentación facilitada o discrepancias en cuanto a los trabajadores y trabajadoras a subrogar y sus condiciones, como impeditiva de la subrogación, salvo que la entidad de las mismas la hicieran imposible a juicio de la Comisión Paritaria.

Tampoco podrá cuestionarse la subrogación con motivo de discrepancias en cuanto a la antigüedad u otras condiciones de los trabajadores y trabajadoras subrogados, con independencia de la solución que, de común acuerdo por los interesados, o a través de la jurisdicción competente, quepa adoptar respecto a la cuestión controvertida.

En lo concerniente al resto de condiciones no contempladas, el trabajador o trabajadora subrogado/a voluntariamente se regirá por las condiciones laborales establecidas en el Convenio Colectivo de la nueva empresa, y en su defecto, se estará a lo establecido en el Convenio de Sector.

Artículo 75. Especialidades en caso de subrogación simultánea.

En todos aquellos casos en que por aplicación del presente Convenio se haya de aplicar la subrogación a dos o más empresas en la misma fecha, se seguirá el siguiente procedimiento:

- La oferta de recolocación voluntaria debe explicitar las empresas cesionarias y el número de trabajadores o trabajadoras que proporcionalmente les corresponden de acuerdo con la actividad cedida por tipo de contrato y grupo laboral.
- Los trabajadores y trabajadoras deben manifestar si desean ser subrogados a cualquiera de las posibles empresas cesionarias; dicha manifestación tendrá carácter irrevocable.
- Se sorteará entre las empresas cesionarias el orden en que se va a realizar la adscripción de personal. Establecido dicho orden, una vez que los trabajadores y trabajadoras sean ordenados/as de menor a mayor antigüedad, y para no penalizar ni beneficiar a ninguna empresa cesionaria, dichos trabajadores y trabajadoras han de ser asignados/as por grupos proporcionales sucesivos hasta llegar a la cantidad total correspondiente a cada una de las empresas, redondeándose a la unidad entera más próxima. Las cantidades resultantes constituirán los grupos sucesivos hasta llegar a la cantidad de cada cesionario. Todo ello de acuerdo al siguiente ejemplo:

Las cantidades globales pueden ser A (120 trabajadores o trabajadoras), B (60) y C (35). Los grupos resultantes serían $120/35 = 3,42$ (redondeando a 3); $60/35 = 1,71$ (redondeo a 2); $35/35 = 1$. Suponiendo que el orden sorteado fuera B, A, C, se irían asignando, empezando por los menos antiguos, 2 a B, 3 a A y 1 a C, y así sucesivamente

hasta agotar el número de trabajadores o trabajadoras voluntarios/as. El número total que corresponda a cada empresa cesionaria será redondeado, por exceso o por defecto, de los porcentajes asignados de actividad de cada una de ellas.

Artículo 76.

Con el objetivo de aminorar el número de traspasos de trabajadores y trabajadoras entre empresas, se faculta a la Comisión Paritaria del Convenio de Sector para que pueda autorizar la Compensación entre operadores.

Para ello, habrán de concurrir, de manera simultánea, las siguientes condiciones:

Que se trate de un proceso previo al inicio del servicio por los nuevos adjudicatarios del mismo, una vez resueltos por la Administración los correspondientes concursos de Handling de Rampa.

Que se renueven íntegramente los agentes adjudicatarios del servicio, de forma que salgan todos los anteriores sin que coincidan con los nuevos adjudicatarios.

Que, en caso de que alguno de los operadores salientes fuera una UTE, alguno de los nuevos adjudicatarios, hubiera tenido una participación, de más de un 45% en la misma.

Que se mantenga inalterado el número total de trabajadores y trabajadoras excedentes y susceptibles de subrogarse voluntariamente al conjunto de los nuevos agentes de handling.

Que exista Acuerdo entre los Operadores que van a realizar la compensación.

Artículo 77. *Subrogación simultánea.*

Cuando en un aeropuerto se produzcan dos subrogaciones simultáneas entre dos operadores en las cuales uno sea cesionario y cedente respecto del otro, y cuando ambos procesos vayan a producir de forma simultánea en el tiempo, y siempre antes de la oferta de recolocación voluntaria, con el fin de aminorar la movilidad de trabajadores y trabajadoras entre empresas y de cumplir los requisitos de excedente estructural definidos en este Convenio, ambos operadores podrán reducir sus respectivas ofertas de recolocación voluntaria por grupo laboral y tipo de contrato, partiendo de las que cada uno de ellos hubiera debido hacer respecto del otro de no haber sido procesos simultáneos.

En aquellos casos en que, no concurriendo la totalidad de los requisitos enunciados en la presente Disposición se den circunstancias análogas que aconsejen aminorar la movilidad de trabajadores y trabajadoras entre empresas, y siempre que haya acuerdo entre éstas, se podrá someter a la consideración de la Comisión Paritaria la aplicación analógica de lo aquí contemplado, con las especialidades que en cada caso correspondan.

Artículo 78. *Excedente Estructural. Tramitación de Expediente de Regulación de Empleo.*

El excedente de plantilla que no haya sido cubierto con la subrogación de trabajadores y trabajadoras voluntarios/as, pasará a formar parte del denominado Excedente Estructural.

Tan pronto sea conocida por la empresa esta circunstancia, habrá de ponerla en conocimiento de los representantes de los trabajadores y trabajadoras facilitándoles la información que sea necesaria.

A los efectos previstos en el artículo 51.1 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, la pérdida de actividad, por cualquiera de las circunstancias especificadas en los artículos 67 a 70, constituye una causa productiva y así es reconocido por ambas partes, cuyas dimensiones y efectos sobre la plantilla serán los que resulten de aplicar los criterios determinados en los artículos 67 y siguientes.

Una vez determinado el número de trabajadores y trabajadoras excedentes por tipo de contrato, y grupo laboral de acuerdo con los anteriores criterios, la designación concreta de los afectados se producirá eligiendo los de menor antigüedad reconocida en la Empresa.

En caso de igualdad, se aplicarán los siguientes criterios por orden de prelación, dentro de cada tipo de contrato y grupo laboral:

1.º Número de días trabajados (entendiéndose, a estos efectos como tales los transcurridos en situación de IT) en los 5 años anteriores a la fecha de la oferta de subrogación/recolocación voluntaria.

2.º Fecha del último alta en la Seguridad Social en la Empresa, con independencia de la antigüedad reconocida.

3.º Fecha de nacimiento, designándose a los y las más jóvenes.

Al efecto de determinar el número de trabajadores y trabajadoras afectados/as en cada tipo de contrato y grupo laboral se aplicará el mismo porcentaje de actividad perdida tenido en cuenta para el cálculo del número total de afectados/as, redondeándose por exceso las fracciones iguales o superiores a 0,5; las fracciones decimales inferiores a 0,5 se irán sumando en cada tipo de contrato y grupo laboral en orden descendente hasta que se obtenga un número entero que se aplicará en cada tipo de contrato y grupo laboral en que se haya alcanzado.

Los trabajadores y trabajadoras designados de acuerdo con la anterior fórmula conformarán la lista de afectados/as, determinando su número el procedimiento a seguir para la extinción de su contrato de trabajo

En caso de expediente de extinción colectiva de los contratos de trabajo se informará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras que evacuarán el informe preceptivo en un plazo máximo de 5 días hábiles a los efectos previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que el número de trabajadores y trabajadoras sea inferior a los umbrales previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo prevenido en el artículo 52.c) y se procederá siguiendo los trámites previstos en el artículo 53 del mismo.

La Empresa afectada y los representantes de sus trabajadores y trabajadoras, presentarán ante la Autoridad Administrativa competente, de manera simultánea a la solicitud empresarial, el Acuerdo sobre dicho expediente para la extinción de las relaciones entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras afectados/as, en las siguientes condiciones:

- La extinción tendrá carácter forzoso.
- Los trabajadores y trabajadoras percibirán como compensación una indemnización por importe de 21 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.
- La cantidad a percibir estará sujeta a todas las retenciones que legalmente correspondan.

Artículo 79. *Comisión Paritaria del Convenio.*

La Comisión paritaria del Convenio, entre sus funciones, asume específicamente las de velar por el adecuado cumplimiento de todos los procesos de subrogación y excedentes estructurales, así como entender, con carácter previo a la vía jurisdiccional, de las discrepancias, controversias y reclamaciones que puedan suscitarse, individual y colectivamente, como consecuencia de la aplicación de los procesos expuestos a lo largo de este capítulo.

Artículo 80. *Documentación a facilitar por el operador saliente al entrante.*

El operador saliente deberá facilitar al entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

- Fotocopia de todos los recibos de salario, del año inmediatamente anterior a la subrogación(o del tiempo de permanencia del trabajador o trabajadora) de los trabajadores y trabajadoras afectados.
- Fotocopias de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos doce meses anteriores a la subrogación o documentos equivalentes.
- Relación de personal especificando: Nombre y Apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, y grupo y subgrupo profesional, jornada efectivamente realizada de conformidad con lo establecido en el artículo 73 D.5, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador o trabajadora es representante legal de los trabajadores y trabajadoras, se especificará el mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador o trabajadora afectado/a, en el que se haga constar que éste o ésta ha recibido de la saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la entrante en la fecha de inicio del servicio.
- Información sobre los cursos de formación que haya recibido el trabajador o trabajadora a subrogar, así como de los seguros y planes de previsión social complementaria en los que se encuentre como asegurado o asegurada, partícipe o beneficiario o beneficiaria.

Artículo 81. *Obligatoriedad.*

La subrogación de personal regulada anteriormente para la transmisión de un determinado servicio, tendrá los efectos sucesorios previstos en este Convenio y los mismos serán de obligado cumplimiento para todas las empresas, entidades y trabajadores y trabajadoras, incluidos en el ámbito funcional, personal y territorial del mismo.

CAPÍTULO XII

Otras disposiciones

Artículo 82. *Jubilación parcial.*

El trabajador, para acceder a la jubilación parcial, en los términos legalmente establecidos en cada caso, deberá presentar solicitud al efecto, acreditando que cumple con los requisitos exigidos, tanto en lo relativo a su edad como al período de cotización en su caso.

Si existe acuerdo entre el trabajador y la empresa el trabajador podrá jubilarse parcialmente, dando la empresa a tal efecto cumplimiento a cualesquiera obligaciones que pueda tener legalmente al respecto.

Artículo 83. *Igualdad.*

1. Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia, afectarán por igual a ambos géneros.

2. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán negociar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, entendido como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

4. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Disposición adicional primera.

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera una modificación legal que permita el carácter forzoso de la subrogación para el trabajador o la trabajadora, ambas partes se comprometen a dar una nueva redacción al presente capítulo que contemple el carácter forzoso de la subrogación para todas las partes.

Disposición adicional segunda.

Todos los derechos reconocidos, excepto el establecido en la letra a) del Art. 38, en cuanto a permisos y licencias para los cónyuges se entenderán también referidos a las situaciones de convivencia estable de parejas de hecho superior a dos años, debidamente acreditada y, si hubiera registro en su localidad, debidamente registrada.

Disposición adicional tercera.

En materia de derechos de la Representación unitaria y sindical de los Trabajadores y Trabajadoras, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. No obstante, esta materia será susceptible de mejora en los Convenios colectivos de empresa.

Disposición adicional cuarta.

A efectos de lo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores y, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 3.3. del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) y en su Reglamento de Desarrollo, las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho Acuerdo y a su Reglamento.

Disposición final única.

Las empresas que, a la entrada en vigor del presente convenio, tuvieran regulada una estructura profesional y retributiva diferente a la establecida en éste convenio, podrán mantener la establecida en su convenio colectivo, siempre que se respeten, en las materias que así se haya establecido de manera expresa y específica, las previsiones especiales para materias concretas reguladas en el texto del presente Convenio.

ANEXO I

Tabla de salarios provisional para el año 2014

Grupo Laboral	Nivel de Entrada – Euros	(Nivel 2) – Euros	(Nivel 3) – Euros	(Nivel 4) – Euros
Técnicos Gestores	20.768,07	20.808,67	21.429,90	22.287,10
Administrativos	13.596,24	16.101,43	16.585,56	17.248,98
Servicios auxiliares	13.529,79	16.022,88	16.504,65	17.164,84