

ANEXO

Solicitud de beca para cursos de la Universidad italiana de Perugia (julio-agosto 2000)

Resolución de de de 2000 («Boletín Oficial del Estado» de)

Nombre y apellidos: Sexo:

Dirección a efectos de notificación:

Calle: Número:

Localidad: CP:

Teléfono (con prefijo):

Datos profesionales:

Presta servicios en un centro de (táchese lo que no proceda):

Educación Secundaria.

Escuela Oficial de Idiomas.

Denominación del centro:

Dirección completa, incluida localidad:

DECLARA que es español, Profesor de Italiano, que domina dicha lengua y que POSEE LOS REQUISITOS PREVISTOS EN LA CONVOCATORIA, por lo que SOLICITA una ayuda para el curso en primer lugar, y para el curso en segundo lugar, y alega para ello los méritos que indica en el currículum vitae adjunto y que justifica documentalmente.

En a de de 2000.

(Firma del solicitante)

Ilmo. Sr. Secretario general técnico del Ministerio de Educación y Cultura.

(Enviar un ejemplar a: Registro General del Ministerio de Educación y Cultura o dependencias previstas en el punto cuarto de la convocatoria; el otro ejemplar se remitirá a los Servicios Culturales de la Embajada de Italia en Madrid, calle Mayor, 86, 28013 Madrid.)

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

9294

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 26 de enero de 2000, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Ciudad de Melilla para la realización de actuaciones encaminadas al desarrollo del plan estatal del voluntariado, 1997-2000.

Advertido error por omisión parcial en el anexo al Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Ciudad Autónoma de Melilla para la realización de actuaciones encaminadas al desarrollo del plan estatal del voluntariado, 1997-2000, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 67, de 18 de marzo de 2000, mediante Resolución de la Secretaría General Técnica, de 26 de enero de 2000, se procede a efectuar la oportuna rectificación:

En la página 11375, a continuación del actual texto del anexo, debe añadirse: «Autoridad de la Ciudad Autónoma responsable de la gestión del Convenio, el Consejero de Bienestar Social y Sanidad, Abdelhamid Mohamed Hamú.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Manuel Pimentel Siles.».

9295

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 26 de enero de 2000, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma de Cantabria para la realización de actuaciones encaminadas al desarrollo del plan estatal del voluntariado, 1997-2000.

Advertido error por omisión parcial en el anexo al Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma de Cantabria para la realización de actuaciones encaminadas al desarrollo del plan estatal del voluntariado, 1997-2000, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 67, de 18 de marzo de 2000, mediante Resolución de la Secretaría General Técnica, de 26 de enero de 2000, se procede a efectuar la oportuna rectificación:

En la página 11386, a continuación del actual texto del anexo, debe añadirse: «Autoridad de la Comunidad Autónoma responsable de la gestión del Convenio, el Consejero de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, Jaime del Barrio Seoane.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Manuel Pimentel Siles.».

9296

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 26 de enero de 2000, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma de Madrid para la realización de actuaciones encaminadas al desarrollo del plan estatal del voluntariado, 1997-2000.

Advertido error por omisión parcial en el anexo al Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma de Madrid para la realización de actuaciones encaminadas al desarrollo del plan estatal del voluntariado, 1997-2000, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 67, de 18 de marzo de 2000, mediante Resolución de la Secretaría General Técnica, de 26 de enero de 2000, se procede a efectuar la oportuna rectificación:

En la página 11405, a continuación del actual texto del anexo, debe añadirse: «Autoridad de la Comunidad Autónoma responsable de la gestión del Convenio, el Consejero de Educación y Cultura, Gustavo Villapalos Salas.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Manuel Pimentel Siles.».

9297

RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo supraempresarial de Asistencia en Tierra (Handling) para el personal que presta sus servicios en las UTEs Eurohandling (Eurohandling Barcelona, UTE; Eurohandling Málaga, UTE, y Eurohandling, UTE-Islas Canarias).

Visto el texto del Convenio Colectivo supraempresarial de Asistencia en Tierra (Handling) para el personal que presta sus servicios en las UTEs Eurohandling (Eurohandling Barcelona, UTE; Eurohandling Málaga, UTE, y Eurohandling, UTE-Islas Canarias) (código de Convenio número 9012593) que fue suscrito con fechas 11 y 18 de noviembre de 1999, de una parte, por los designados por Eurohandling UTEs en representación de las citadas empresas y, de otra, por las representaciones sindicales de CC.OO. y USO, que ostentan la representación mayoritaria de los Comités de empresa de los distintos centros de trabajo, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 3 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**I CONVENIO COLECTIVO DE ASISTENCIA EN TIERRA (HANDLING)
PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LAS UTEs
EUROHANDLING**

(de 11 de noviembre de 1999 a 31 de diciembre de 2002)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes signatarias.

El presente Convenio lo firman Eurohandling Barcelona, UTE; Eurohandling Málaga, UTE, y Eurohandling, UTE (Islas Canarias) (en adelante Eurohandling) y la central sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio, que quedará abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Este Convenio Colectivo se circunscribe a la actividad de handling que Eurohandling desarrolla en los centros de trabajo referidos en el ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Los compromisos adquiridos en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo de handling en Barcelona y Málaga, así como en las islas Canarias de Fuerteventura, Lanzarote y Gran Canaria.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal de Eurohandling.

Las personas que desempeñen puestos de alta dirección o cargos directivos, entendiéndose por tales y a los solos efectos de este Convenio los puestos de Jefe de Escala o rango superior, dentro de la organización de las empresas, quedan excluidas del presente Convenio.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, excepto para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta.

La vigencia del presente Convenio Colectivo entre Eurohandling y su personal será desde dicho momento hasta el día 31 de diciembre del año 2002 y será prorrogable por la tácita por períodos de doce meses, si en el plazo de dos meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de alguna de las partes.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

Si la jurisdicción competente modificase algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria compuesta por doce miembros, seis por la parte empresarial y seis por la sindical.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada parte, empresarial y sindical respectivamente, firmantes de este acuerdo. Sus resoluciones tendrán la misma eficacia que la norma interpretada.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en este Convenio. Interpretar la totalidad de las estipulaciones del citado Convenio.

Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en este texto.

Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado de este Convenio.

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

Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia Comisión.

Cada sindicato asistente podrá traer un asesor experto a la reunión, que en cualquier caso deberá ser convocada a instancia de alguna de las partes.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas. No obstante, se reconocerán como garantía «ad personam» a título individual, las posibles diferencias salariales que se produzcan en cómputo anual con respecto a los importes que por la aplicación de la tabla común y conceptos adicionales de este Convenio pudieran corresponder a cualquier trabajador (esta garantía quedará distribuida en quince pagas, salvo que expresamente se haya pactado otra distribución).

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

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

Artículo 9. Acuerdos de formación continua.

Ambas partes firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan su acuerdo de adhesión al II Acuerdo Nacional de Formación Continua (II ANFC) de fecha 19 de diciembre de 1996, y en los términos expresados en el mismo.

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

CAPÍTULO II

Participación sindical

Artículo 10. Secciones y Delegados Sindicales.

1. En los centros de trabajo de la empresa, que ocupen a más de 200 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Centro y que hayan obtenido como mínimo el 10 por 100 de los votos, estarán representadas a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos, conforme el siguiente punto, por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

2. El número de Delegados Sindicales, por cada Sección Sindical de los sindicatos que hayan obtenido como mínimo el 10 por 100 de los votos en las elecciones a los Comités de Centro, se determinará según la siguiente escala:

De 200 a 750 trabajadores: Un Delegado Sindical.

De 751 en adelante: Dos Delegados Sindicales.

3. Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Centro, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Centro, así como los siguientes derechos:

3.1 Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Centro, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

3.2 Asistir a las reuniones de los Comités de Centro y de los Comités de Seguridad y Salud de su centro, con voz pero sin voto.

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

3.4 En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la Sección Sindical correspondiente.

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

3.6 No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación

3.7 La Dirección pondrá a disposición de las Secciones Sindicales que se constituyan de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, tablones de anuncios para uso sindical. El número de estos tablones se establecerá en función de las necesidades de los distintos servicios y su utilización será individual para cada Sección, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y de fácil acceso para los trabajadores. Las publicaciones irán conformadas con el sello y firma de un representante responsable de la Sección Sindical o Delegados responsables, informando a la empresa. Esta velará por su cuidado y mantenimiento.

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

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

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

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

3.12 Los sindicatos que hayan constituido en la empresa Secciones Sindicales, al amparo de lo establecido en el presente artículo, tendrán derecho al descuento en nómina de la cuota sindical a todo trabajador afiliado que así lo solicite.

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

3.14 En todo caso, los Delegados Sindicales serán trabajadores en activo de la empresa.

Las Secciones Sindicales comunicarán a la empresa su constitución y, en su caso, remitirán el acta de elección de Delegados Sindicales, en el plazo de quince días desde su constitución y elección.

Artículo 11. *Garantías de los miembros de los Comités de Centro.*

1. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y el Comité de Centro.

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

3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

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

5. La empresa facilitará a los Comités de Centro los medios adecuados conforme a la legislación vigente.

Artículo 12. *Sigilo profesional.*

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

Artículo 13. *Reunión mensual del Comité de Centro con la Dirección.*

Mensualmente se celebrará una reunión entre el Comité de Centro y la representación de la Dirección, en cada centro de trabajo, sin que se compute el tiempo dedicado a estas reuniones dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales. En caso de imposibilidad de una de las partes, ésta lo comunicará a la otra, estableciéndose nueva fecha de mutuo acuerdo.

Artículo 14. *Utilización del crédito horario.*

Siempre que ello sea posible, la ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad sindical, será comunicada al mando con una antelación suficiente para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia.

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

Artículo 15. *Acumulación de horas del crédito sindical.*

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 16. *Sistema de clasificación.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifican en tres grupos profesionales, que a su vez engloban una serie de categorías profesionales equivalentes, todo ello en función del contenido de la prestación laboral objeto del contrato y criterios de responsabilidad, mando y formación.

Estos criterios de clasificación se entenderán de la siguiente manera:

1. La responsabilidad se valorará en función de la mayor o menor autonomía o independencia jerárquica en la ejecución de tareas, y en función también de la influencia de su gestión sobre los resultados y sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2. La capacidad de mando, entendida como una facultad de supervisar y ordenar las tareas y funciones desempeñadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce el mando.

3. La formación, como conocimientos básicos y experiencia requeridos para poder cumplir la prestación laboral pactada con la corrección y prontitud exigidos.

A través de estos criterios, los grupos profesionales agrupan en categorías profesionales equivalentes las aptitudes profesionales, las titulaciones y los contenidos generales de las prestaciones.

Las clasificaciones consignadas en el presente Convenio en grupos y categorías profesionales son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos y categorías profesionales que

se enumeran, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren. Todos los empleados, con la limitación de los cometidos propios de su competencia en la especialidad o grupo profesional en que se encuentran encuadrados, deberán desempeñar cuantos trabajos y tareas les sean encomendados por sus superiores. Para la categoría de mecánico de equipos y/o instalaciones, estos trabajos y tareas tendrán un carácter excepcional y sólo durante el tiempo mínimo imprescindible.

Los grupos profesionales se configuran y entienden de la siguiente manera:

1.º Servicios auxiliares: Las categorías incluidas en este grupo engloban funciones y tareas que se desarrollan según instrucciones concretas y métodos de trabajo precisos que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención con una formación básica. Asimismo otras categorías igualmente incluidas ejecutarán trabajos de mayor cualificación, con mayor grado de autonomía y responsabilidad y que requieren un mayor y adecuado nivel de conocimientos. Las categorías profesionales incluidas en este grupo profesional son las siguientes:

- Auxiliares de Rampa.
- Operarios.
- Conductores.
- Mecánicos de Equipos y/o Instalaciones.
- Capataz.
- Jefe de Servicio de Capataces.

2.º Administrativos: En este grupo profesional se recogen las categorías profesionales que desarrollan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores. Comprenderán también tareas complejas pero homogéneas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Las categorías profesionales incluidas en este grupo son las siguientes:

- Auxiliares Administrativos.
- Administrativos de Oficinas, de Pasajeros, de Operaciones o de Coordinación.
- Supervisores.
- Oficiales Administrativos.
- Jefes Administrativos.

3.º Titulados y Técnicos: Se incluyen en este grupo las categorías que desarrollan funciones consistentes en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Con un mayor grado de autonomía responden de la consecución de objetivos concretos a partir de la realización de actividades complejas. Quedan igualmente incluidas aquellas categorías que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad, que desarrollan funciones sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directivos de la empresa.

Las categorías profesionales incluidas en este grupo profesional son las que siguen:

- Técnicos no Titulados.
- Titulado Medio.
- Titulado Superior.

Artículo 17. *Categorías profesionales.*

Dentro de los diferentes grupos profesionales definidos en el artículo anterior se engloban las categorías que definimos a continuación:

1. Servicios Auxiliares.

1.1 Auxiliar de Rampa: Son aquellos trabajadores que ejercitan labores para cuya realización requieren predominantemente la aportación de esfuerzo físico o atención, y que demandan una cierta habilidad o elemental especialización. Paulatinamente irán asumiendo todas las funciones propias del operario de manera que su permanencia en esta categoría no será superior a doce meses. A efectos de este plazo computarán todos los períodos de prestación de servicios en esta categoría en Eurohandling, con independencia de que se realizaran a tiempo completo o a tiempo parcial. Se comprometen a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

1.2 Operario: Son los trabajadores que, a las órdenes de sus superiores, realizan la carga y descarga así como el transbordo de pasajeros necesitados o discapacitados, equipajes y mercancías, tanto en el aero-

puerto como en las oficinas de la empresa, estando igualmente encargados de la distribución de las mercancías y equipajes a su destino. Igualmente están capacitados para la conducción de vehículos ligeros y equipos de rampa, y realizan trabajos generales de mantenimiento y limpieza de equipos. Adicionalmente a las órdenes del capataz o capataces y siguiendo sus instrucciones, podrán realizar funciones de coordinación y supervisión de las tareas propias de su categoría. Se comprometen a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

1.3 Conductores: Son los trabajadores que a las órdenes de su superior y en posesión del permiso de conducir de la categoría que corresponda, llevan a cabo trabajos generales de esta especialidad, consistentes en la conducción de toda clase de vehículos de tracción mecánica, cuidando al mismo tiempo de su normal funcionamiento, mantenimiento y limpieza, sin perjuicio de las labores propias del operario. Deberán contar con los permisos de conducción adecuados según los criterios de AENA, de la Ley de Seguridad Vial y del seguro contratado, para cualquier tipo de vehículo de los utilizados normalmente en el servicio. Se comprometen a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

1.4 Mecánico de Equipos y/o Instalaciones: Son los trabajadores que, con conocimientos generales y específicos de todas las actividades relativas al mantenimiento de vehículos y equipos de tierra para la atención de aeronaves, actúan a las órdenes de sus superiores, pudiendo ejercer mando sobre un reducido número de operarios, y realizan personalmente los trabajos de mantenimiento y reparación de los citados vehículos y equipos. Se comprometen a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

1.5 Capataces: Son los trabajadores que tienen a su cargo las funciones de supervisar, controlar, coordinar, distribuir y colaborar en las tareas que su equipo de trabajadores bajo su mando desarrollan en los servicios aeroportuarios tales como la carga y descarga, transporte de mercancías, equipajes y correo, distribución de carga en las bodegas de los aviones y almacenes del aeropuerto, apoyo a pasaje, estiba, cubicación, embalaje y etiquetado de mercancías, carga y descarga de los equipos de mayor-domía, etc., y cualquier otra labor de similar naturaleza. Coordinan y se comprometen igualmente a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

1.6 Jefes de Servicio de Capataces: Son los trabajadores que, bajo supervisión de sus superiores, planifican, organizan, controlan y coordinan el trabajo del personal a su cargo y con conocimiento suficiente sobre trabajos de carga y descarga y de traslado de equipajes y mercancías, cuidan también del correcto desarrollo de los mismos. Controlan, coordinan y se comprometen igualmente a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

2. Administrativos.

2.1 Auxiliar Administrativo: Son aquellos trabajadores que, con conocimientos de idiomas, realizan las funciones más básicas de la categoría de Administrativo, si bien paulatinamente irán asumiendo todas las funciones propias de esa categoría, de manera que su permanencia como Auxiliares Administrativos no será superior a doce meses. A efectos de este plazo computarán todos los períodos de prestación de servicios bajo esta categoría en Eurohandling, con independencia de que se realizaran a tiempo completo o a tiempo parcial. Se comprometen a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

2.2 Administrativos: Son los trabajadores que, con conocimientos de idiomas, se dedican a las actividades relativas a su grupo profesional, tales como la atención a los pasajeros y público en general en mostradores de facturación e información y puertas de embarque, la coordinación de tareas en pista y oficinas, la elaboración de las hojas de carga, la coordinación de las operaciones de puesta en marcha y remolque de las aeronaves una vez recibida la necesaria formación, la comunicaciones con las aeronaves, la atención y ayuda a las tripulaciones técnicas y el despacho de vuelos, así como cualquier otra tarea de tipo general en el área de administración de la empresa. Se comprometen a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

2.3 Supervisores: Son los trabajadores que coordinan y controlan la actividad de los administrativos en cada una de las funciones que corresponden a este grupo profesional, ejercitando la dirección efectiva sobre un grupo de ellos. Se comprometen a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

2.4 Oficiales Administrativos: Son aquellos trabajadores que ejercen funciones de marcado carácter administrativo, económico y contable, siendo importante su responsabilidad e iniciativa, efectuando asientos contables, labores estadísticas, organización de ficheros y archivos, taquimecanografía en español y otros idiomas, correspondencia, relaciones con clientes y proveedores y cualesquiera otras tareas de análoga significación e importancia, con o sin trabajadores a su cargo. Se comprometen a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

2.5 Jefes Administrativos: Son aquellos trabajadores que, bajo la supervisión de su superior inmediato, planifican, organizan, controlan, coordinan y distribuyen el trabajo de su departamento y personal a su cargo. Definen e implementan las necesidades, normas y procedimientos de trabajo de su ámbito de responsabilidad. Controlan, coordinan y se comprometen igualmente a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

3. Titulados y Técnicos.

3.1 Técnicos: Son aquellos trabajadores sin titulación superior o de grado medio que en razón de sus conocimientos especializados, desempeñan en la empresa funciones técnicas, que no consisten exclusivamente en la realización de tareas meramente burocráticas o de carácter mecánico. Se comprometen a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

3.2 Titulados de Grado Medio: Son los trabajadores que para el desempeño de sus funciones, requieren estar en posesión del título de Diplomado Universitario o de Escuela Técnica de Grado Medio que la empresa determine.

3.3 Titulados Superiores: Son los trabajadores que para el desempeño de sus funciones requieren estar en posesión del título de Licenciado Universitario o de Escuela Técnica Superior que la empresa determine.

Artículo 18. *Trabajos de capacidad disminuida.*

La empresa, por su propia iniciativa o a petición del trabajador a través del Comité de Seguridad y Salud, procurará acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe médico de la mutua de accidentes concertada o del servicio médico de la empresa. El trabajador podrá acompañar su petición con un informe médico de la Seguridad Social.

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

Artículo 19. *Publicación de datos de plantilla.*

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

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Destino/ámbito.

CAPÍTULO IV

Escalafón y bolsa de empleo

Artículo 20. *Escalafón y bolsa de empleo.*

Los trabajadores que habiendo prestado sus servicios en Eurohandling por un período mínimo de seis meses, hayan obtenido una evaluación media positiva (apto) del período total de permanencia en la empresa, pasarán previa expresa solicitud escrita, a formar parte de la bolsa de empleo del correspondiente centro de trabajo. Estas personas continuarán formando parte de estas bolsas de empleo, salvo que presenten su solicitud escrita de baja en la misma o bien renuncien a incorporarse en la empresa, por llamamiento efectivamente realizado por Eurohandling. Entre el día uno y quince de enero de todos los años impares, los integrantes de las bolsas de empleo deberán confirmar por escrito su intención de mantenerse en las mencionadas bolsas, siendo el incumplimiento de esta obligación un motivo adicional de baja en las mismas.

La permanencia en estas bolsas de empleo establece el derecho preferente de incorporación en Eurohandling según los criterios y condiciones que a continuación se exponen, salvo posibles excepciones, de las que la Dirección de la empresa dará información al Comité de Centro, previa al ingreso del candidato.

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la empresa llamará de nuevo a prestar servicios al personal que forme parte de la bolsa de empleo del centro de trabajo correspondiente, siempre que reúna los requisitos precisos para el desempeño del puesto de trabajo. En cada base se ordenará el personal que forme parte de estas bolsas de empleo, de acuerdo a su categoría profesional y a la fecha de su primera contratación en Eurohandling (en caso de igualdad, se atenderá adicionalmente al tiempo de prestación de servicios en Eurohandling). Este orden o escalafón

determinará la prioridad o derecho preferente para ser nuevamente contratado.

No obstante lo determinado en el párrafo anterior, la empresa podrá cubrir hasta un 25 por 100 de las vacantes de cada llamamiento con personas del escalafón que hayan tenido una evaluación sobresaliente, aunque por su posición en el mismo no les correspondieran, dando información al Comité de Centro. El ejercicio de esta potestad significará en cualquier caso el llamamiento anterior al momento que por orden correspondería a estas personas.

La fórmula de los llamamientos será mediante telegrama convocándoles para presentarse en fecha y hora determinada para la formalización del correspondiente contrato. El telegrama deberá ser enviado con al menos cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha y hora indicada, y se incluirá un texto donde se informe claramente de las consecuencias que tiene la renuncia tácita a este llamamiento.

CAPÍTULO V

Organización del trabajo

Artículo 21. *Tiempo de trabajo.*

Dada la peculiaridad de las funciones de la actividad a la que afecta este Convenio, que exige una permanente continuidad en la prestación como servicio público, Eurohandling respetará en especial, aquellas normas emanadas de las autoridades aeronáuticas en esta materia.

Artículo 22. *Jornada.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será la que a continuación se detalla:

Año 1999: Mil ochocientas horas.

Año 2000: Mil setecientos noventa y dos horas (reducción de un día respecto a 1999).

Año 2001: Mil setecientos ochenta y cuatro horas (reducción de un día más respecto al año 2000).

Año 2002: Mil setecientos setenta y seis horas (reducción de un día más respecto al año 2001).

Esta jornada y por tanto los días de libranza citados en el párrafo anterior no se aplicarán a los trabajadores cuyas garantías personales, según se establece en este Convenio, incluyan una jornada anual inferior.

Antes del día 1 de diciembre de cada año la empresa realizará una programación anual orientativa de la distribución de la jornada anual pactada del siguiente año incluyendo los días de descanso y los días de trabajo para hacerla efectiva. Esta programación se revisará trimestralmente con objeto de que si por necesidades del servicio se ha producido desprogramación de algún día de descanso se haga una nueva asignación para cumplir a final de año la mencionada jornada anual. En este último supuesto y sin que suponga obligación para la empresa, el trabajador podrá solicitar la asignación en una fecha concreta.

La distribución de los días establecidos anteriormente de reducción de jornada se llevará a efectos respetando el cupo máximo mensual que determinará la empresa en cada base. La designación de las fechas en las que los trabajadores disfrutarán de esos días de libranza por reducción de jornada, se hará siguiendo los mismos criterios de elección de fechas de vacaciones.

Artículo 23. *Descanso para refrigerio.*

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

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

En las jornadas continuadas de ocho horas de trabajo, que terminen después de las dieciséis horas o de las veintitrés horas, el personal disfrutará de un descanso de treinta y cinco minutos de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 24. *Trabajo a turnos.*

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, impli-

cando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

La mayoría de los trabajadores de Eurohandling prestan sus servicios según el régimen de turnos que se establece a continuación, con las excepciones que al día de la fecha no están sujetas a este régimen.

La regulación recogida en el presente Convenio en materia de turnos de trabajo viene referida exclusivamente a los trabajadores a tiempo completo, teniendo los trabajadores a tiempo parcial una regulación horaria que quedará definida en su contrato de trabajo.

Los trabajadores con contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción, en tanto que se contraten para cubrir las puntas de trabajo que se producen en esta actividad de handling, tampoco estarán sometidos a este régimen de turnos, siendo también su contrato el que determine su horario de trabajo.

La empresa podrá establecer el sistema de turnos en función del régimen de actividad de cada aeropuerto, según las siguientes limitaciones:

En aeropuertos cuya actividad se mantiene las veinticuatro horas podrá establecer cuatro turnos básicos y un turno adicional por temporada.

En aeropuertos cuya actividad es de dieciséis horas (entendiendo por tales actualmente los de Arrecife y Fuerteventura) podrá establecer tres turnos básicos por temporada.

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

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

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

a) Se realizará una programación anual orientativa para facilitar la planificación de vacaciones del trabajador, que estará disponible antes del día 1 de diciembre de cada año.

b) La programación mensual definitiva de los turnos se publicará con una antelación de catorce días a su entrada en vigor.

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

1. Máximo cinco cambios de un día en un cómputo de cuatro semanas.
2. Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo en aquellos supuestos excepcionales que determinará la Comisión Mixta Paritaria.
3. Los cambios se realizarán de manera que afecten a todos los trabajadores del mismo cuadrante rotativamente (equitativamente).
4. Todos los cambios deberán ser preavisados fehacientemente al trabajador con al menos cuarenta y ocho horas de antelación.
5. La empresa deberá dar información de estos cambios al Comité de Empresa del centro correspondiente.

Artículo 25. *Jornada fraccionada.*

La empresa podrá establecer la distribución horaria en régimen de jornada fraccionada respetando en todo caso un límite máximo del 40 por 100 de cada cuadrante. Localmente se tratarán las posibles excepciones al alza por posibles necesidades del servicio.

La duración máxima de la jornada fraccionada será de ocho horas diarias.

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

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

La Comisión Mixta Paritaria se encargará de definir las condiciones o circunstancias en las que pueda establecerse la jornada fraccionada entre las veintitrés y las siete horas, definiendo igualmente la compensación económica adicional que deba abonarse.

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

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

Artículo 26. *Festivos.*

Los trabajadores de Eurohandling dispondrán de catorce días festivos al año distribuidos según el calendario que se publica en los boletines oficiales.

No obstante y debido a la condición de servicio público y continuidad en la prestación del servicio de Handling de la empresa, los mencionados días tendrán la consideración de laborables. La prestación de servicios en los mencionados días se compensará mediante el sistema que a continuación se indica como epígrafe a). El sistema de compensación establecido en el párrafo b) siguiente, operará cuando así lo establezcan de mutuo acuerdo el trabajador afectado y la empresa.

a) Las horas festivas trabajadas se compensarán por tiempo equivalente de descanso y el abono del complemento de hora de domingo según tabla salarial. La programación del tiempo equivalente de descanso se hará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, respetando el cualquier caso las necesidades del servicio.

b) Las horas festivas trabajadas se compensarán con el abono del complemento de hora festiva según tabla salarial.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

El valor económico de la hora extraordinaria de cada categoría es el que se determina en la tabla salarial incluida en este Convenio Colectivo.

La compensación, por tiempo de descanso será de una hora por cada hora extraordinaria de carácter voluntario que se haya realizado. Si la hora extraordinaria que se ha realizado es de carácter obligatorio, bien por imperativo legal o bien por lo dispuesto en la disposición transitoria primera, la compensación será de 1,75 horas (1 hora y 45 minutos) de descanso.

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

CAPÍTULO VI

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 28. *Duración, retribución y programación de las vacaciones.*

Las vacaciones anuales constarán de treinta días naturales y se retribuirán en base a los conceptos de la tabla común y complementos adicionales de la tabla salarial que se adjunta como anexo I.

Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de diciembre del año anterior. Las vacaciones podrán fraccionarse en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de quince días naturales.

Artículo 29. *Procedimiento para la elección del período de vacaciones.*

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa del centro de trabajo, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin, se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado, el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

Enero:	0 puntos.
Febrero:	0 puntos.
Marzo:	2 puntos.
Abril:	4 puntos.
Mayo:	5 puntos.
Junio:	7 puntos.
Julio:	11 puntos.
Agosto:	12 puntos.
Septiembre:	Primera quincena, 10 puntos.
Septiembre:	Segunda quincena, 9 puntos.
Octubre:	6 puntos.
Noviembre:	0 puntos.
Diciembre:	Primera quincena, 3 puntos.
Diciembre:	Segunda quincena, 8 puntos.

Adicionalmente, todos los días de Semana Santa se considerarán puntuables con 8 puntos y todos los «puentes» del año con 2 puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados. El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato anterior o de persistir la igualdad, el siguiente anterior.

Artículo 30. Internamiento clínico durante las vacaciones.

Si el trabajador, durante el disfrute de las vacaciones, sufriese internamiento clínico por enfermedad o accidente grave, lo notificará a la empresa en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento o enfermedad. Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El trabajador deberá acreditar esta circunstancia a la mayor brevedad posible y la empresa a través de su servicio médico podrá comprobar por los medios que considere más adecuados la veracidad de la enfermedad del trabajador y su calificación, no obstante y en caso de disconformidad el trabajador podrá reclamar a la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 31. Permisos retribuidos.**1. Dos días:**

a) En caso de enfermedad grave o internamiento clínico por prescripción facultativa, fallecimiento (entierro o funeral) del cónyuge, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, incluso parentesco político. En el caso de que el enfermo residiera o el difunto hubiera fallecido fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse hasta cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

b) En caso de nacimiento de hijo. En caso de que el alumbramiento se produzca fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse hasta cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

2. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.**3. Un día por traslado de su domicilio habitual.**

4. Un día por razón de boda de hijos, hermanos, padres o padres políticos, ampliables a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

5. Hasta cinco días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de BUP, ESO o Formación Profesional, y en 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 y que se cursen con regularidad salvo imposibilidad justificada. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo a su Departamento de Personal. Con la solicitud, que deberá presentarse al iniciarse el curso académico, deberá acompañarse comprobante de haber realizado la matriculación. De las solicitudes denegadas se dará notificación al respectivo Comité de Centro. Disfrutado el día o días libres, el trabajador deberá justificar la realización del examen.

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

Artículo 32. Preaviso y justificación de los permisos.

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

Artículo 33. Licencias sin sueldo.

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de quince días naturales, para asuntos particulares. El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo departamento. La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo, con veinticinco días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificaciones en el nombramiento del servicio. En todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

Artículo 34. Adopción.

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

Artículo 35. Otros permisos.

En materia de permisos por lactancia de un hijo menor de nueve meses y permisos para preparación al parto, así como los previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII**Prevención de riesgos laborales****Artículo 36. Principios generales.**

Para promover la cultura preventiva se promulgan los siguientes principios de política preventiva, cuyo objetivo permanente es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, previniéndoles de los riesgos laborales, mejorando progresivamente los niveles de seguridad y las condiciones de trabajo existentes.

1. Los riesgos laborales deben eliminarse o reducirse hasta niveles asumibles.

2. El ámbito de aplicación de la política de prevención será para todos los trabajadores de las UTEs, sea cual sea su modalidad de contrato.

3. La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todos los trabajadores y para ello se facilitará su participación, información y formación.

4. La preocupación por la prevención es compartida por los representantes de los trabajadores.

Artículo 37. Normativa.

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

El procedimiento de evaluación de riesgos respetará las transposiciones al ordenamiento jurídico español de cuantas directivas comunitarias sean de aplicación en esta materia.

En las evaluaciones de riesgo y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma 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 38. Plan de prevención.

El plan de prevención se basa en los siguientes objetivos:

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

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

Prevenir los riesgos en el puesto de trabajo.

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

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

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

Artículo 39. Representación.

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

Los Delegados de Prevención serán elegidos por los respectivos Comités de Centro entre sus miembros o Delegados Sindicales. Asimismo, personal con especiales conocimientos y experiencia en la materia podrá asesorarles y acompañarles cuando así lo soliciten los Delegados de Prevención.

La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 40. *Servicio de Prevención.*

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

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

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva, con especial sensibilidad a los problemas que existan de drogodependencia y alcoholismo.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 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.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

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

Artículo 41. *Evaluación de riesgos.*

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

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

Artículo 42. *Comités de Seguridad y Salud.*

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

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

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

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

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

Artículo 43. *Información, consulta y participación.*

La empresa informará a todos los trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 44. *Riesgo grave e inminente.*

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

Los Delegados de Prevención estarán facultados para paralizar la actividad cuando exista un riesgo grave e inminente y siempre de conformidad

con lo determinado en el punto 3.º del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En todos los casos, el/los Delegados de Prevención dejarán constancia escrita en el momento, de la justificación que existe para la medida adoptada, entregando el documento al mando presente.

Artículo 45. *Protección a la maternidad.*

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

Artículo 46. *Formación.*

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y mandos de la misma. La formación que reciban los trabajadores en esta materia incluirá los riesgos laborales y medidas de prevención, y entre otros puntos: Riesgos inherentes al puesto de trabajo, los productos (cuando se utilicen), procedimientos de prevención, protecciones mecánicas y equipos de protección individual (correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento).

La formación contemplará tanto el temario teórico como ejercicios prácticos.

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

Artículo 47. *Vestuario.*

Los Delegados de Prevención tendrán entre sus facultades la de revisar que las prendas de uniformidad cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias, en función del puesto de trabajo y localización geográfica del puesto de trabajo.

Artículo 48. *Planes de emergencia.*

Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 49. *Coordinación de empresas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

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

Artículo 50. *Trabajos nocturnos y sujetos a turnos.*

Se regirán por lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO VIII

Régimen disciplinario

Disposiciones generales

Artículo 51. *Potestad disciplinaria.*

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

Artículo 52. *Competencia sancionadora.*

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

Artículo 53. *Requisitos formales.*

A excepción de las faltas leves, será preceptiva la instrucción de un expediente disciplinario en el cual serán comunicados al trabajador afectado los motivos que han originado la apertura de tal expediente, disponiendo el trabajador de un plazo de cinco días naturales para presentar las alegaciones que considere oportunas, las que a su vez serán unidas al mencionado expediente.

En los supuestos de faltas graves y muy graves, será igualmente preceptiva la información al Comité de Centro y a la Sección Sindical del sindicato al que esté afiliado el trabajador expedientado, al objeto de que puedan emitir el oportuno informe en el mismo plazo que los trabajadores afectados.

La instrucción del expediente tendrá una duración de hasta tres meses, período que se interrumpirá en caso de vacaciones de cualesquiera de los trabajadores afectados.

En cualquier caso, se respetarán los plazos de prescripción de las faltas que establece el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los casos de faltas muy graves, la empresa no podrá acordar, durante el tiempo que dure la tramitación del expediente, la previa suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 54. *Antecedentes.*

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

- a) Faltas leves, seis meses.
- b) Faltas graves, un año.
- c) Faltas muy graves, dos años.

Faltas y sanciones

Artículo 55. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes, o dos faltas de puntualidad de promedio mensual en un cómputo semestral.
2. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados.
3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
4. Pequeños descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
5. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme durante el trabajo sin causa que lo justifique.
6. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.
7. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido.
8. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.

Artículo 56. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se deriva perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas.
3. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de treinta días.
4. La falta de dos días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
5. La simulación de enfermedades o accidentes.
6. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
7. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
8. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
9. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.

10. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente.

11. La inobservancia de las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales adoptadas por la empresa.

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

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

14. No hacer llegar a la empresa los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo legalmente establecido, así como los partes de confirmación de la incapacidad.

15. Las discusiones graves en acto de servicio.

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

17. La embriaguez, fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.

18. Introducción en los locales de la empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.

19. Ofender gravemente de palabra a un compañero, subordinado o superior.

20. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteración de orden público, ni conseguir su objetivo. El correcto uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.

21. La autolesión, cuando su curación no supere los dos días.

Artículo 57. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Mas de dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un mes.

2. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su falta de participación en el hecho.

3. Realizar trabajos, sin autorización de la empresa, para otras compañías cuya actividad entre en competencia con Eurohandling, o suministrarle información sensible que pueda producir daño o perjuicio a Eurohandling.

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

5. Violar secretos de la empresa cuando de ello puedan derivarse perjuicios para la misma.

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

7. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo en el centro de trabajo o bien fuera de éste pero vistiendo el uniforme de la empresa, cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.

8. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo encomendado.

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

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

11. La falta reiterada de atención o cortesía con el público y/o los clientes.

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

13. El abuso de autoridad por parte de los mandos.

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

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

16. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

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

18. La embriaguez o la toxicomanía, en el desempeño de su trabajo.

19. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

20. El abandono injustificado del trabajo, entendiéndose por tal la dejación de las funciones propias de su puesto durante su jornada, en puestos de responsabilidad, aunque sea por un breve espacio de tiempo.

21. La incitación a los trabajadores para que incumplan su deber, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos. El correcto uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.

Artículo 58. *Sanciones por faltas leves.*

Para las faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

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

Artículo 59. *Sanciones por faltas graves.*

Para las faltas graves se podrá imponer la sanción de suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Artículo 60. *Sanciones por faltas muy graves.*

Para las faltas muy graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

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

Artículo 61. *Excepción al régimen sancionador.*

En los supuestos incluidos en los puntos 17 y 18 de las faltas graves y el 18 de las faltas muy graves y siempre que el trabajador manifieste su condición de alcohólico o drogodependiente y demuestre documentalmente no sólo su predisposición a iniciar un tratamiento de su enfermedad, sino la realización del mismo, durante el tiempo que fuese necesario no se aplicarán las sanciones que determina este régimen disciplinario para los mencionados supuestos.

CAPÍTULO IX

Movilidad, permutas y excedencias

SECCIÓN I. MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 62. *Definición.*

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

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

Artículo 63. *Movilidad funcional voluntaria.*

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

Todos los trabajadores interesados en el cambio pueden en cualquier momento tramitar, ante el Departamento de Personal de su base, la solicitud de movilidad.

La empresa publicará las vacantes que vaya a cubrir, expresando en la misma publicación las condiciones o requisitos de dicha vacante, dando copia de la misma al Comité de Empresa de la base.

El trabajador que presente la mencionada solicitud tendrá prioridad, según la fecha de presentación, para realizar los cursos de formación requeridos en el puesto solicitado, dentro de las plazas dotadas al efecto en los cursos de formación. La realización del curso será fuera de la jornada de trabajo y a costa del trabajador, facilitando la empresa la modificación de los turnos para su asistencia al mismo, salvo imposibilidad manifiesta.

Los trabajadores que hayan presentado esta solicitud y cumplan con los requisitos del puesto de trabajo, según anexo del Convenio, gozarán de una preferencia a ocupar la vacante convocada cuando concurra con otro candidato en igualdad de condiciones, actuando como criterio de prioridad la fecha de solicitud, cuando la igualdad se produzca entre candidatos que hubiesen solicitado esta movilidad funcional voluntaria. De no existir ese otro candidato en concurrencia, le será adjudicada la vacante.

El trabajador que renuncie al ofrecimiento de una movilidad funcional voluntariamente solicitada no será tenido en cuenta a efectos de nueva solicitud en los siguientes dieciocho meses desde la renuncia.

SECCIÓN II. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 64. *Definición.*

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

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

A) *Movilidad geográfica voluntaria*Artículo 65. *Definición.*

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

Artículo 66. *Personal que puede solicitarla.*

Pueden solicitar la movilidad geográfica voluntaria aquellos trabajadores que pertenezcan a la plantilla fija (o contratados por obra o servicio) de la empresa y ostenten la categoría, especialidad y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir.

La petición se dirigirá, por vía jerárquica, a la Dirección.

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

Artículo 67. *Criterios de prioridad en la concesión.*

Cuando concurren varios trabajadores que hayan solicitado la movilidad geográfica voluntaria y reúnan los requisitos de idoneidad exigidos, la Dirección procederá a su concesión, en su caso, de acuerdo con el orden de preferencia que se refleja a continuación:

1. Los trabajadores afectados por un cierre de instalaciones o reconversión.
2. Estar en situación de movilidad geográfica obligatoria.
3. Mayor antigüedad en la solicitud.
4. Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges, cuando esta circunstancia esté debidamente acreditada.
5. Prescripción médica que aconseje la movilidad del trabajador o de alguno de los familiares que con él convivan a sus expensas. En estos casos, además es necesario dictamen médico de la Seguridad Social. La empresa solicitará un informe médico que podrá ser conocido por la representación legal de los trabajadores.
6. Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges de otras empresas cuando este hecho sea demostrado fehacientemente.

A igualdad de circunstancias la prioridad vendrá dada por:

- a) Mayor antigüedad en la categoría.
- b) Mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 68. *Renuncia.*

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

Artículo 69. *Plazos de traslado.*

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

Artículo 70. *Consolidación del nuevo puesto de trabajo.*

La movilidad geográfica voluntaria no se considerará consolidada hasta transcurrido un período de treinta días de trabajo efectivo.

B) *Movilidad geográfica temporal (desplazamiento)*Artículo 71. *Definición.*

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

C) *Movilidad geográfica convencional*Artículo 72. *Definición.*

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

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

SECCIÓN III. PERMUTAS

Artículo 73. *Definición.*

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

SECCIÓN IV. EXCEDENCIAS

Artículo 74. *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

Artículo 75. *Excedencia forzosa.*

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

Artículo 76. *Excedencia por cuidado de hijos: Condiciones.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de éste si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 77. *Excedencia por cuidado de hijos: Efectos.*

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

Artículo 78. *Derecho preferente al reingreso.*

Excepto en el caso de la excedencia forzosa y excedencia por cuidado de hijos, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 79. *Reingreso: Plazo y condiciones.*

En los supuestos de excedencia voluntaria el trabajador podrá solicitar el reingreso hasta dos meses antes de la terminación del plazo de la excedencia, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría y grupo laboral en los términos establecidos en esta sección.

Si el trabajador no solicitara su reingreso dentro del plazo señalado o realizara durante la excedencia trabajo en actividades competitivas para la empresa, perderá el derecho a su puesto en la misma.

CAPÍTULO X

Retribuciones

Artículo 80. *Percepción del salario.*

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

Dada la imposibilidad de disponer de forma inmediata del número completo de variables realizadas, el importe correspondiente a las no disponibles en el momento en que se cierre la nómina del mes, se abonará en la nómina de regularización, según el párrafo siguiente.

El abono de la nómina se realizará antes del último día del mes y el de la nómina de «regularización» antes del día 10 del mes siguiente. Si las mencionadas fechas coinciden con festivo, se computará el día hábil siguiente.

Las retribuciones a percibir serán las detalladas para cada categoría profesional, según lo dispuesto en la tabla salarial que figura en el anexo I, cuyos efectos se producirán a partir de la firma del Convenio Colectivo.

Se podrán solicitar anticipos mensuales los días 10 y 15 de cada mes o siguiente día hábil de coincidir en sábado, domingo o festivo.

Artículo 81. *Estructura salarial.*

Los trabajadores percibirán los conceptos tanto salariales como extrasalariales, que en su totalidad son los siguientes:

- Salario base.
- Complemento de función.
- Complementos de disponibilidad H-8, H-16 o H-24.
- Plus de hora nocturna.
- Plus de hora festiva.
- Plus de jornada partida.
- Plus de festivo y domingo.
- Plus de hora extraordinaria.
- Plus de dieta de manutención.
- Plus compensatorio de transporte y distancia.
- Plus de mantenimiento de vestuario.
- Complemento de residencia.
- Pagas extraordinarias.

Artículo 82. *Conceptos retributivos.*

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

Complemento de función: Es el complemento del puesto de trabajo que retribuye aquellas responsabilidades y condiciones específicas del mismo. Se percibirá en doce mensualidades.

Complemento de disponibilidad: Este complemento retribuye el compromiso del trabajador a someterse al régimen de trabajo establecido por la empresa, en función de las necesidades del servicio y que consisten a título enunciativo en el sistema de turnos y en cuantos otros trabajos dan lugar a la retribución de los complementos variables según lo determina este Convenio.

Cada trabajador percibirá en doce mensualidades, exclusivamente uno de los tres pluses de disponibilidad que se especifican a continuación, en función del supuesto que le sea aplicable según la organización establecida por la empresa y según las condiciones que a continuación se indican:

Disponibilidad H-8. Mediante este plus se compensará a los trabajadores que prestan sus servicios sin sujeción a un régimen de turnos y ya sea en horario continuado o partido.

Disponibilidad H-16. Se establece para los trabajadores que prestando servicios en aeropuertos con horario inferior a veinticuatro horas, están sujetos al régimen de turnos de tales bases.

Disponibilidad H-24. Se establece para los trabajadores que prestando servicios en aeropuertos con horario de veinticuatro horas, están sujetos al régimen de turnos de tales bases.

Plus de jornada partida: Este plus se abonará por cada día que el trabajador sujeto a jornada continuada, realice la jornada partida prevista en el artículo 25 de este Convenio Colectivo. Se abonará según los valores establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial que se incluye en el anexo I. Con excepción del personal que permanentemente y al día de la fecha de la firma del Convenio realice la jornada partida y del que se contrate con dicha jornada.

Plus de hora nocturna: Este plus se abonará por el tiempo que el trabajador preste sus servicios en período de nocturnidad, entendiéndose por tal el comprendido entre las veintiuna y las ocho horas. Se abonará cada hora realizada en este período nocturno según los valores establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial que se incluye en el anexo I. Cuando en un turno de trabajo se realicen más de cuatro horas en el mencionado horario nocturno, todas las horas efectivamente trabajadas en ese turno serán retribuidas con este plus de hora nocturna.

Plus de hora festiva: Remunera la renuncia a la recuperación de las horas efectivamente trabajadas en días festivos según establece el artículo referente a festivos y según la cantidad fijada para este concepto en el anexo I. Se entienden como días festivos los legalmente establecidos.

Plus de festivo y domingo: Retribuye las horas de trabajo efectivamente realizadas en días festivos recuperables y/o domingos. Se abonará la cantidad fijada para este concepto en el anexo I.

Plus de manutención: Retribuye los gastos de manutención a tanto alzado, por las cantidades que figuran en la tabla salarial que figura como anexo I y en doce mensualidades.

Se percibirá proporcionalmente a la jornada de trabajo cuando ésta sea a tiempo parcial.

Plus compensatorio de transporte y distancia: Es un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Se percibirá en doce mensualidades, según las cantidades que figuran en la tabla salarial incluida en el anexo I y cuando la jornada de trabajo sea a tiempo parcial se percibirá por día efectivamente trabajado.

Plus de mantenimiento del vestuario: Para compensar el gasto de mantenimiento originado por el uso y desgaste de las prendas de trabajo que se produce durante todo el año, la empresa abonará este plus de carácter extrasalarial en doce mensualidades, según los importes detallados en la tabla salarial incluida en el anexo I y proporcionalmente a la jornada de trabajo cuando ésta sea a tiempo parcial.

Pagas extraordinarias: Se percibirán tres pagas extraordinarias anuales, que serán abonadas junto con los haberes correspondientes a los meses de marzo, junio y noviembre. El devengo de estas pagas será como sigue: La paga de marzo, anual (de enero a diciembre del año natural anterior al del abono) y las de junio y diciembre semestrales (de enero a junio y de julio a diciembre del mismo año del abono).

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el que se determina en la tabla salarial que se incluye en el anexo I. El abono de estas pagas extraordinarias será adicional y coincidente con el de la progresión y las garantías personales que según se determina en este Convenio se abonan en quince pagas.

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.

Complemento de residencia: Retribuye la insularidad según lo estipulado para cada isla en la tabla salarial que se adjunta como anexo I para los aeropuertos de Arrecife, Fuerteventura y Las Palmas y se percibe en doce mensualidades.

Artículo 83. *Progresión económica.*

Los trabajadores de los grupos profesionales de Servicios Auxiliares y Administrativos, progresarán económicamente en función de los tramos, niveles y cuantías que a continuación se especifican (las cantidades vienen referidas a un trabajador con jornada completa, por lo que el personal a tiempo parcial lo percibirá en la parte proporcional a su jornada), iniciándose el devengo a partir del día 1 de enero de 1997:

Nivel de progresión	Años de permanencia	Plus de progresión - pesetas
0	3	0
1	3	2.700
2	3	5.000
3	4	8.000
4	Siguientes	11.000

(A partir de ese decimoquinto año de permanencia, se consolidará el plus que se esté percibiendo.)

Según el devengo indicado anteriormente, las primeras progresiones que correspondan comenzarán a pagarse en el mes de enero del año 2000, salvo el personal con antigüedad inferior, en cuyo caso, comenzará a devengar la progresión en la fecha del ingreso.

El personal con contrato eventual por circunstancias de la producción, integrado en las respectivas bolsas de empleo de Eurohandling, sumará a los solos efectos de progresión los días que ha estado contratado.

El plus de progresión se abonará según el importe correspondiente al nivel que se ostente en cada momento y en cada paga, tal como aparece en la tabla anteriormente expuesta. Se abonarán coincidiendo con las doce mensualidades y las tres pagas extraordinarias.

Se entiende por años de permanencia el tiempo mínimo que debe estar en el nivel correspondiente, que se computará desde que se progresa a un nivel hasta que cumpliendo las condiciones necesarias de devengo, se vuelve a progresar.

Las condiciones de devengo antes referidas son las siguientes:

a) Haber superado los cursos, evaluaciones y pruebas realizadas y/o promovidas por la empresa (los criterios de evaluación referidos en este punto serán elaborados por la Comisión Mixta Paritaria, para su posterior aplicación por la empresa).

b) No haber sido objeto de sanción firme por falta muy grave en los últimos dieciocho meses.

c) No haber sido sancionado por falta grave en los últimos doce meses. No se computarán a estos efectos las faltas graves por acumulación de faltas leves.

d) Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo de al menos un 98 por 100 del período «años de permanencia». A estos efectos no se computarán los permisos retribuidos ni las ausencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional, ni la excedencia forzosa, ni la maternidad.

El trabajador que no cumpla las condiciones de devengo en la fecha correspondiente progresará en el momento inmediatamente posterior en que sí cumpla esas condiciones.

CAPÍTULO XI

Acción social

Artículo 84. *Fondo solidario interno.*

Todos los trabajadores que se encuentren dentro del ámbito del presente Convenio, cuya relación laboral se regule por un contrato de trabajo cuya duración sea superior a un año, podrán beneficiarse de estas ayudas y participarán en la financiación de este fondo que tendrá carácter único para todas las UTEs.

Se encuadran como acciones subvencionables por este fondo las siguientes:

Ayudas a estudios.

Hijos minusválidos y enfermos crónicos.

Ayudas para tratamiento y rehabilitación de toxicómanos y alcohólicos.

Préstamos sociales.

Otras necesidades sociales aprobadas por la Comisión.

El régimen de financiación y gestión de este fondo será como se indica a continuación:

a) La gestión del fondo será única y centralizada en una Comisión Paritaria de Acción Social, formada por tres representantes de la Dirección y tres representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio.

b) La financiación de este fondo se hará de la siguiente manera: La Dirección de las UTEs. hará una aportación inicial de 5.000.000 de pesetas el primer año y los trabajadores harán igualmente las aportaciones mensuales necesarias para aportar otros 5.000.000 de pesetas en este primer año. A partir de esta primera aportación inicial, se irán reponiendo los fondos al 50 por 100 entre la empresa y los trabajadores para mantener la cifra de 10.000.000 de pesetas como fondo de acción social cada inicio de año natural. Será la Comisión Paritaria de Acción Social la que defina cada año la distribución y cuantías de las aportaciones para cumplir este compromiso de financiación.

Artículo 85. *Seguro.*

Eurohandling contratará un seguro de accidentes e invalidez permanente total por accidente laboral o enfermedad profesional por cuatro millones (4.000.000) de pesetas.

Artículo 86. *Complemento de incapacidad temporal.*

Eurohandling garantizará los complementos adicionales a la prestación por incapacidad temporal de la Seguridad Social necesarios para alcanzar los porcentajes sobre conceptos salariales que a continuación se indican:

Accidente laboral y enfermedad profesional: Hasta el 100 por 100 de los conceptos salariales desde el primer día (se incluye en este apartado el supuesto de maternidad).

Accidente no laboral o enfermedad común, según la siguiente escala:

a) Del día 1 al 3 de cada proceso, hasta el 70 por 100 de dichos conceptos.

b) Del día 4 al 21 de cada proceso, hasta el 90 por 100 de dichos conceptos.

A partir del día 22 en adelante el 100 por 100 de dichos conceptos con informe médico de la Mutua o de otro Servicio Médico de la Empresa, que acredite que se trata de un proceso de larga duración. En caso de discrepancia médica, resolverá la Inspección Médica.

CAPÍTULO XII

Formación

Artículo 87. *Formación.*

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

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

Artículo 88. *Participación de los Comités de Centro.*

Los Comités de Centro tendrán una participación efectiva en los Planes de Formación, específicamente en:

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

Artículo 89. *Comisión de Formación.*

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

Artículo 90. *Cursos de formación.*

1. La formación que imparta Eurohandling, bien directamente o bien a través de otras organizaciones públicas o privadas, se articulará a través de dos modalidades de cursos: Fe promoción y de adaptación profesionales

2. Son cursos de promoción profesional aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal adscrito a Eurohandling. Tendrán

carácter voluntario y habrán de ser superados para poder ser ponderados a efectos de promoción profesional y provisión de puestos.

3. Son cursos de adaptación profesional aquellos cuya necesidad está originada por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo. Se podrán tener en cuenta a efectos de provisión de puestos de las mismas características.

La asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá carácter obligatorio.

Artículo 91. *Acceso a los cursos de formación.*

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

Disposición adicional primera. *Garantías «ad personam» del personal proveniente de IBERIA, LAE.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan en esta disposición adicional, mantener a los trabajadores provenientes de Iberia LAE, a título individual y como garantía «ad personam», los derechos que a continuación se indican:

1. Se respetarán las retribuciones brutas anuales consolidadas en el año 1998, tanto en los conceptos fijos como variables de su salario (según su valor en el año de la firma del Convenio).

Este personal proveniente de Iberia L.A.E. recibirá las cantidades que les corresponda por su categoría, funciones, variables y demás conceptos de acuerdo con el I Convenio Colectivo de Eurohandling así como las garantías personales por conceptos fijos y por variables que se calcularán de la siguiente manera:

Conceptos fijos: Se calculará la diferencia entre las cantidades que por conceptos fijos cobraron durante el año 1998 y las cantidades que les corresponderían percibir de haberse aplicado los acuerdos incluidos en el texto del I Convenio Colectivo de Eurohandling. Esa diferencia quedará fijada como garantía personal prorrateada en 15 pagas al año. A estos efectos, y en el momento que corresponda, se revisará esta garantía «ad personam» para incluir el trienio y la progresión en curso de devengo recogidas en los puntos 6 y 7.

Conceptos variables: Teniendo en cuenta los conceptos y la media, según cuadrantes, del número de variables que todos los trabajadores de este colectivo hayan realizado durante el año 1998, se calculará la diferencia entre la valoración global de dichos conceptos con las cantidades que figuran en el Convenio de Iberia de aplicación o acuerdo vigente y la valoración de los mismos conceptos con las cantidades que se indican en el I Convenio Colectivo de Eurohandling. Esa diferencia de remuneración acumulada por todas las variables se mantendrá como garantía personal prorrateada durante 12 pagas al año.

2. Se garantiza a título personal, el mantenimiento de la jornada anual que cada trabajador proveniente de Iberia LAE venía realizando en el centro de origen, es decir:

En el centro de Las Palmas de Gran Canaria: 1.680 horas/año.

En el centro de Lanzarote: 1.680 horas/año.

En el centro de Fuerteventura: 1.722 horas/año.

En el centro de Málaga: 1.722 horas/año.

En el centro de Barcelona: 1.722 horas/año.

Para la consecución de esta jornada anual, se garantizan igualmente «ad personam» a estos trabajadores, unas vacaciones de treinta días laborales.

3. Se respetará el derecho a la utilización de billetes a título personal, a los trabajadores que presten sus servicios en Eurohandling provenientes de Iberia LAE, así como a sus beneficiarios. Los billetes que utilicen en virtud de esta garantía personal tendrán la consideración legalmente estimada de remuneración en especie.

4. En el capítulo de acción social se mantendrá a nivel personal a cada uno de los trabajadores provenientes de Iberia LAE, los niveles de cotización al Instituto de Previsión Social de Loreto o UAP, en lo que corresponde a la cuota empresarial y en los niveles consolidados en el momento de la firma del Convenio.

Igualmente se mantendrá para el colectivo de trabajadores provenientes de Iberia LAE que les corresponda, el pago de la cuota empresarial a Musini o UAP en concepto de seguro de vida a los niveles que tuvieran consolidados en el momento de la firma del Convenio.

5. Se mantendrá a efectos de descanso semanal para el colectivo de trabajadores provenientes de Iberia LAE, el disfrute como mínimo de un domingo por cada cuatro domingos trabajados, para el personal a jornada completa en el momento de la firma de este Convenio.

6. Al personal proveniente de Iberia LAE que haya iniciado el devengo de un trienio se le abonará en su garantía personal salarial en el momento en que se consolide.

7. Igualmente este personal, y como condición «ad personam», no iniciará el devengo de progresión de Eurohandling, hasta tanto no agote su actual nivel de progresión, momento en el cual comenzará a devengar la progresión que se define en este Convenio de Eurohandling.

Disposición adicional segunda. *Garantía salarial.*

Se garantizará que todos los trabajadores de las UTE's Eurohandling, con excepción de los trabajadores provenientes de Iberia LAE, percibirán durante 1999, al menos, la cantidad anual resultante de la suma de los conceptos fijos, más la denominada «prima variable», en su caso, percibidas durante 1998 en igualdad de número de horas efectivamente trabajadas.

Disposición adicional tercera. *Acuerdo sectorial de subrogación.*

Tanto la empresa como las organizaciones sindicales firmantes, adquieren el compromiso de tomar las acciones necesarias en su ámbito de actuación tendentes a alcanzar un acuerdo sectorial de subrogación en el sector del «handling». En dicho marco procederá a mejorar la estabilidad de los contratos de obra o servicio determinado mediante acuerdos para la transformación de contratos de obra o servicio en contratos indefinidos.

Disposición adicional cuarta. *Revisión salarial.*

Año 2000: IPC real + 0,5 por 100.
Año 2001: IPC real + 0,25 por 100.
Año 2002: IPC real + 0,25 por 100.

Disposición adicional quinta. *Estudio de la productividad.*

La Comisión Mixta Paritaria estudiará y revisará en el plazo de un año los índices de productividad de Eurohandling con el objetivo de mejorarlos en este plazo.

Disposición adicional sexta. *Empleo.*

En el transcurso de los próximos seis meses, y en función del crecimiento de Eurohandling, la empresa pasará a tiempo completo a los trabajadores procedentes de Iberia LAE que estén a tiempo parcial, en todas las bases excepto en Las Palmas. En esta última, se pasará un máximo de 26 trabajadores procedentes de Iberia LAE a tiempo parcial en los próximos seis meses, asumiendo la empresa que en función de la evolución

de la productividad de la empresa y de la cartera de clientes hará todo lo posible por pasar a tiempo completo a los restantes trabajadores provenientes de Iberia LAE a tiempo parcial antes de la terminación de la licencia. El aumento de horas de estos trabajadores será en cualquier caso según las condiciones del personal de Eurohandling sin garantías personales.

Este compromiso de empleo queda en cualquier caso vinculado a la evolución positiva de la productividad de Eurohandling, que en el plazo de un año se compromete la Comisión Mixta Paritaria a estudiar, analizar y mejorar.

Disposición transitoria primera. *Horas extraordinarias de carácter obligatorio.*

Tendrán la consideración de obligatorias las horas extraordinarias realizadas con motivo de retrasos, impuntualidades o averías, no previstas con un mes de antelación, sin perjuicio de lo establecido en la Ley con carácter obligatorio. La vigencia de este acuerdo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2001. En la mencionada fecha se revisará este aspecto, en función de su repercusión en el empleo.

Disposición transitoria segunda. *Inicio de la percepción de la progresión para el personal subrogado de Air Europa en Barcelona y Málaga.*

Todos los trabajadores que a fecha 1 de enero de 1997 estuvieran trabajando en Air Europa y hayan continuado trabajando en Eurohandling sin interrupción, percibirán la progresión en los términos pactados en este Convenio aunque no tengan a fecha de 1 de enero del año 2000 la antigüedad requerida.

Disposición transitoria tercera. *Aplicación de la tabla salarial y reclasificación del personal.*

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá en un plazo no superior a dos meses desde la firma del Convenio Colectivo para valorar y revisar la aplicación realizada de las cláusulas de garantía salarial recogidas en este Convenio Colectivo.

Igualmente, la Comisión Mixta Paritaria revisará en el mismo plazo la adaptación de las categorías vigentes en el momento de la firma del Convenio al nuevo ordenamiento laboral.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo sustituye a los posibles Convenios, acuerdos o pactos que hayan sido de aplicación hasta el momento de entrada en vigor del mismo, todo ello sin perjuicio de las garantías «ad personam» establecidas en Convenio.

No obstante lo anterior, cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo podrá solicitar a la Comisión Mixta Paritaria la vigencia de aquellos acuerdos o pactos en puntos concretos que no entren en contradicción con lo pactado en este Convenio, reservándose el derecho a ejercitar las acciones que estimen oportunas en el caso de que la solicitud no sea atendida.

ANEXO I
Fecha de entrada en vigor con efecto 1 de noviembre de 1999

EH. T. Salarial		Tabla común										Complementos adicionales					
Gr. Profes.	Categoría	Función	S. base 12	P. Manut. 12	P. Transp. 12	P. Vest. 12	P. extras		LPA 12	ACE 12	FUE 12	AGP 12	BCN 12	C. disp.			C. func. 12
							Marzo 1	Julio 1						H-8 12	H-16 12	H-24 12	
A. Ser. Aux.	Aux. Rampa	Operario	53.399	13.100	13.305	11.855	53.399	74.986	20.414	24.000	24.000	0	0	0	0	0	2.085
	Operario	Op. Superv.	74.986	13.100	13.305	11.855	74.986	74.986	24.167	26.447	26.447	0	0	0	0	0	2.085
	Conductor	Mecánicos y Especialistas	78.986	13.100	13.305	11.855	78.986	82.986	24.167	26.447	26.447	0	0	0	0	0	3.750
B. Advts.	Capataces	J. Serv. Capat.	82.986	13.100	13.305	11.855	104.986	104.986	24.167	26.447	26.447	0	0	0	0	0	3.750
	Aux. Advto.	Oficinas	104.986	13.100	13.305	11.855	108.986	108.986	24.167	26.447	26.447	0	0	0	0	0	26.250
	Advto.	Oficinas	54.678	13.100	13.305	11.855	54.678	54.678	20.414	24.000	24.000	0	0	0	0	0	10.136
C. Titulados y Técnicos	Supervisor	Oficial Advto.	54.678	13.100	13.305	11.855	77.086	77.086	24.167	26.447	26.447	0	0	0	0	0	3.750
	Jefe Advto.	Tec. no Tit.	77.086	13.100	13.305	11.855	77.086	77.086	24.167	26.447	26.447	0	0	0	0	0	18.625
	Tec. no Tit.	Tit. G. Medio	85.766	13.100	13.305	11.855	85.766	85.766	24.167	26.447	26.447	0	0	0	0	0	3.750
	Tit. G. Medio	N. Definitivo	108.986	13.100	13.305	11.855	108.986	108.986	24.167	26.447	26.447	0	0	0	0	0	13.425
	N. Definitivo	N. Definitivo	110.986	13.100	13.305	11.855	110.986	110.986	24.167	26.447	26.447	0	0	0	0	0	13.750
	N. Definitivo	N. Definitivo	114.986	13.100	13.305	11.855	114.986	114.986	24.167	26.447	26.447	0	0	0	0	0	33.250
	N. Definitivo	N. Definitivo	120.986	13.100	13.305	11.855	120.986	120.986	24.167	26.447	26.447	0	0	0	0	0	42.100
	N. Definitivo	N. Definitivo	120.986	13.100	13.305	11.855	120.986	120.986	24.167	26.447	26.447	0	0	0	0	0	17.933
	N. Definitivo	N. Definitivo	130.986	13.100	13.305	11.855	130.986	130.986	24.167	26.447	26.447	0	0	0	0	0	34.600
	N. Definitivo	N. Definitivo	130.986	13.100	13.305	11.855	130.986	130.986	24.167	26.447	26.447	0	0	0	0	0	22.117

Salarios fijos anuales

LPA	ACE	FUE	AGP	BCN
1.789.332	1.686.995	1.686.995	1.544.368	1.544.368
2.260.039	2.142.039	2.142.039	1.970.040	1.970.040
2.400.019	2.282.019	2.282.019	2.110.020	2.110.020
2.340.019	2.222.019	2.222.019	2.050.020	2.050.020
2.400.019	2.282.019	2.282.019	2.110.020	2.110.020
3.000.020	2.882.019	2.882.019	2.710.020	2.710.020
3.150.019	3.032.019	3.032.019	2.860.020	2.860.020
1.753.889	1.796.925	1.796.925	1.508.925	1.508.925
1.828.497	1.726.160	1.726.160	1.583.533	1.583.533
2.236.909	2.264.277	2.264.277	1.946.909	1.946.909
2.311.519	2.193.519	2.193.519	2.021.520	2.021.520
2.427.619	2.309.619	2.309.619	2.137.620	2.137.620
2.561.720	2.443.720	2.433.720	2.271.721	2.271.721
2.896.909	2.924.278	2.294.278	2.606.910	2.606.910
3.210.019	3.092.019	3.092.019	2.920.020	2.920.020
3.087.109	3.114.478	3.114.478	2.797.110	2.797.110
2.887.109	2.914.477	2.914.477	2.597.109	2.597.109
3.087.109	3.114.477	3.114.477	2.797.109	2.797.109
3.087.310	3.114.678	3.114.678	2.797.310	2.797.310
3.337.310	3.364.678	3.364.678	3.047.310	3.047.310

EH Salarios

Gr. Profes.	Categoría	Función
A) Serv. Aux.	Aux. Rampa. Operario	Operario. Op. Superv.
B) Administrativos	Aux. Administrativo Administrativo	Oficinas. Pasaje. Oficinas. Pasaje. Coordinador.
C) Titulados y Técnicos	Técnico no Titulado. Titulado G. Medio Titulado G. Superior	N. Entrada. N. Definitivo. N. Entrada. N. Definitivo.

Complementos variables

H. fest. - Pesetas/hora	H. noct. - Pesetas/hora	J. partida - Pesetas/unidad	H. fest/dom. - Pesetas/hora	H. extra - Pesetas/hora
1.231	155	1.854	250	1.034
1.231	155	1.854	250	1.300
1.231	155	1.854	250	1.300
1.231	155	1.854	250	1.349
1.231	155	1.854	250	1.398
1.231	155	1.854	250	1.669
1.231	155	1.854	250	1.718
1.231	155	1.854	250	986
1.231	155	1.854	250	1.050
1.231	155	1.854	250	1.326
1.231	155	1.854	250	1.326
1.231	155	1.854	250	1.326
1.231	155	1.854	250	1.432
1.231	155	1.854	250	1.718

H. fest. — Pesetas/hora	H. noct. — Pesetas/hora	J. partida — Pesetas/unidad	H. fest./dom. — Pesetas/hora	H. extra — Pesetas/hora
1.231	155	1.854	250	1.743
1.231	155	1.854	250	1.792
1.231	155	1.854	250	1.866
1.231	155	1.854	250	1.866
1.231	155	1.854	250	1.989
1.231	155	1.854	250	1.989

9298

RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001172), que fue suscrito con fecha 31 de marzo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 9 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS ATLÁNTICO, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA PARA LOS AÑOS 2000 A 2003

1. Disposiciones generales

1.1 *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo se aplicará a los centros de trabajo de la «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima», situados en el territorio nacional.

1.2 *Ámbito funcional.*—Quedan incluidas en este Convenio las relaciones laborales que se han venido regulando por la Ordenanza de Trabajo de Comercio.

1.3 *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad de trabajadores que presten sus servicios en «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima», con las únicas excepciones siguientes:

a) Las personas cuya relación con la compañía esté excluida de la legislación laboral en vigor.

b) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o de alta gestión, incluyéndose entre ellos el Director general y colaboradores inmediatos.

c) Aquellos cuya relación laboral, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, se rija por contrato individual cuyas condiciones resulten globalmente más beneficiosas.

1.4 *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2000 y tendrá una duración de cuatro años, por lo que quedará resuelto el 31 de diciembre de 2003, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

1.5 *Vinculación a la totalidad.*—Todas las condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo se establecen, con carácter de mínimos, por lo que los pactos, acuerdos o situaciones actualmente implantadas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas subsistirán para aquellos trabajadores que vengan disfrutándolas, siempre que no resultaran compensadas por este Convenio.

1.6 *Normas subsidiarias.*—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio, en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general que regula las relaciones laborales.

1.7 *Denuncia.*—El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

2. Jornada de trabajo, horario y vacaciones

2.1 *Jornada anual y horarios de los centros.*—La jornada será de mil setecientos veinte horas de trabajo efectivo en cómputo anual durante la vigencia del Convenio Colectivo, en todos los centros de trabajo de la empresa.

Los horarios y su aplicación en cada centro serán los que figuran en el anexo 3 de este Convenio.

Cuando por aplicación de estos horarios resulte menor número de horas que las pactadas en cómputo anual, la diferencia se realizará de cualquiera de las siguientes formas, a propuesta de la empresa o del empleado:

a) Mediante la prolongación de la jornada diaria al inicio o al final de la misma, con un mínimo de media hora, o interrumpiendo la misma, con un mínimo de recuperación de una hora, y siempre con la autorización del responsable del departamento o centro.

b) Con cargo a días de vacaciones que excedan del mínimo legalmente establecido.

c) Mediante descuento de haberes, si al 31 de diciembre el empleado le quedarán horas pendientes de recuperación. En este caso el valor de la hora a descontar se obtendrá dividiendo el salario total anual por el número total de horas a realizar cada año.

d) Mediante realización de las mismas en los sábados, previo acuerdo entre el trabajador y el responsable del departamento o centro.

e) Mediante combinación de las formas anteriores.

A efectos de la recuperación de la diferencia de horas en cómputo anual, queda establecido que en ningún caso se abonarán horas extraordinarias sin que antes se hubieran realizado las de recuperación.

El personal dispondrá de veinte minutos dentro de cada jornada continua para desayunar, computándose este tiempo a efectos de jornada efectiva.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, mediarán como mínimo doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

2.2 *Vacaciones anuales.*—Se garantiza a todo el personal veinticinco días laborales de vacaciones, estableciéndose las fechas de disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Clasificación profesional y niveles salariales

Las distintas categorías profesionales se incluyen en los niveles salariales que figuran en el anexo 2.

Los Auxiliares administrativos B y los Mozos especialistas Carretilleros B accederán a la categoría de Auxiliar administrativo A o Mozo Especialista Carretillero A, respectivamente, en cuanto cumplan dieciocho meses de antigüedad en las mismas, si no tuvieran falta grave en su expediente personal.

4. Régimen económico

4.1 *Salario base y plus de Convenio.*—Para cada uno de los niveles salariales existentes, el salario base y el plus Convenio son los que se indican en la tabla de salarios que figuran en el anexo 1.

4.2 *Horas extraordinarias.*—Para cada nivel salarial se pacta el valor de la hora extraordinaria que figura en el anexo 1 del presente Convenio. Se podrá pactar la compensación de las horas extraordinarias con descanso siempre que el disfrute de éste, en su momento, y como consecuencia del mismo, no genere la realización de horas extraordinarias.

Dicho descanso se disfrutará, además, de existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador interesado y la empresa.

De acordarse esa compensación, en las condiciones anteriores, cada hora extraordinaria realizada se compensará con una hora y media de descanso.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

4.3 *Gratificaciones extraordinarias.*—La empresa satisfará a los trabajadores, en los meses de junio y diciembre, una gratificación compuesta por los conceptos salario base, plus Convenio y compensación por supresión de antigüedad, en sus valores mensuales respectivos.