

12369 *ORDEN ECI/2337/2005, de 21 de junio, de corrección de errores de la Orden ECI/1786/2005, de 19 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro radicadas en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación y Ciencia, para la realización de actividades en el marco de la educación de personas adultas, para el curso 2005/2006.*

Advertido error en la Orden ECI/1786/2005, de 19 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan subvenciones a Entidades privadas sin fines de lucro radicadas en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación y Ciencia, para la realización de actividades en el marco de la educación de personas adultas, para el curso 2005/2006», publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 141, de 14 de junio de 2005, página 20411, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el punto quinto, donde dice:

«Un Inspector de Educación, designado por la Subdirección General de Acción Educativa.»

Debe decir:

«Un Inspector de Educación, designado por la Subdirección General de Centros, Programas e Inspección Educativa.»

Madrid, 21 de junio de 2005.-P. D. (Orden ECI/87/2005, de 14 de enero, B.O.E. del 28), el Director General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, José Luis Pérez Iriarte.

Sr. Director General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

12370 *RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling).*

Visto el texto del I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling), (Código de Convenio n.º 9915595), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 2005 de una parte por la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA) en representación de las empresas del sector y de otra por los sindicatos CC.OO., U.G.T y U.S.O, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 28 de junio de 2005.-El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

I CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS (HANDLING)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Sectorial Estatal, de una parte los sindicatos CC.OO., UGT y USO en representación de los trabaja-

dores, y, de otra parte la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA), en representación empresarial.

Ambas partes reconocen mutuamente la legitimación que ostentan para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Naturaleza normativa y eficacia general.

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

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación y obligado cumplimiento para todas las empresas, entidades y trabajadores del sector, una de cuyas actividades, aunque fuera compartida con otra u otras y no sea la principal, consista en la prestación de servicios de handling, tanto en propio como a terceros, entendiéndose como tales los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasajeros, mercancías y correo.

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

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

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

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio es de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades y trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito funcional, excepto para el personal directivo o asimilado que, de acuerdo con la estructura organizativa de las empresas, se establezca en los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

Artículo 5. Ámbito territorial.

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

Artículo 6. Estructura de la negociación colectiva.

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

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

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

Artículo 7. Principios de articulación de los Convenios Colectivos.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 83.2. y 84 del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos se articularán de acuerdo con los principios de complementariedad y norma más favorable, complementariedad y supletoriedad, y atribución de competencia, regulados en los artículos siguientes.

Artículo 8. Principios de complementariedad y norma más favorable.

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

2. De acuerdo con el principio de norma más favorable, establecido en el artículo 3.3. del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colecti-

vos de ámbito inferior se aplicarán en su totalidad cuando su contenido, sea más favorable para los trabajadores que el presente Convenio.

Artículo 9. *Principios de complementariedad y supletoriedad.*

1. Respecto de los Convenios Colectivos de empresa, el presente Convenio tendrá el carácter de norma complementaria y, en su caso, supletoria.

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

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

Artículo 10. *Principio de atribución de competencia.*

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

Salario Mínimo.
Jornada Máxima.
Subrogación Empresarial.
Estructura de la Negociación Colectiva.

Artículo 11. *Ámbito temporal y denuncia.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo Sectorial empezarán a regir a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrán su vigencia durante cuatro años, salvo para aquellas materias en que se fije una duración diferente en el presente Convenio. Se prorrogarán de año en año por acuerdo tácito de las partes.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio dentro de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se sustituya por otro, se estará a lo que disponga la legislación vigente, manteniéndose expresamente la vigencia de las materias reservadas establecidas en el artículo 10.

Artículo 12. *Aplicación de las mejores condiciones.*

Dado que el presente Convenio regula las condiciones laborales mínimas en el sector, las mejoras derivadas del mismo, no resultarán de aplicación para aquellos trabajadores que, colectiva o individualmente, tengan condiciones más favorables que las aquí previstas en términos homogéneos y en cómputo anual.

Artículo 13. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 14. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

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

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

- Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en

cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) Conocer, de forma previa y obligatoria a la comunicación al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral, de las convocatorias de huelga que se planteen por aplicación e interpretación del Convenio.

f) Entender y decidir en la aplicación y ejecución de los procesos de subrogación.

g) Cuantas otras funciones se le atribuyan en el presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 16. *Criterios generales.*

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

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

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

Artículo 17. *Clasificación Profesional.*

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

Artículo 18. *Grupos profesionales.*

Entre otros grupos laborales, existirán al menos los siguientes:

- Grupo de Técnicos Gestores.
- Grupo de Administrativos.
- Grupo de Servicios Auxiliares.

Artículo 19. *Definición de Grupo Profesional.*

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

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

2. Grupo de Administrativos.—Son aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, coordinación, facturación, embarque, programación técnica y auxiliar de vuelo, ventas de pasaje, equipaje, carga y correo, reservas, despachos y documentos aduaneros, manejo del material necesario para el desarrollo de sus actividades, y otras análogas.

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

Área:

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

- a) Atención al pasaje, despacho de aviones, carga y correo.
- b) Administración general.

Categorías laborales:

Se definen dos categorías laborales:

- Categoría de Ejecución/Supervisión: Agente Administrativo.
- Categoría de Mando: Jefe Administrativo.

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

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

3. Servicios Auxiliares.—Se integran en este colectivo, el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia a determinadas operaciones auxiliares, manipulación de equipajes, mercancías, correo, conducción de vehículos, y cualquier equipo mecánico para la realización de la actividad, push-back, traslado de pasajeros inválidos o enfermos en camillas o sillas de ruedas. Puntear, registrar, mercancías, correo, manifiestos de carga, etc., suministrar fluidos al avión, a los vehículos y equipos tierra, entretenimiento de la unidad o unidades con las que opere, así como su conservación y mantenimiento. Eliminar hielo, nieve, aceites o cualesquiera otros residuos en las zonas internas y externas, tanto de aviones como de vehículos y equipos, y otras análogas. Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexa, simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo.

Área:

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

- c) Servicios Aeroportuarios.
- d) Servicios Generales.

Categorías laborales:

Se definen dos categorías laborales:

- Categoría de Ejecución/Supervisión: Agente de Servicios Auxiliares.
- Categoría de Mando: Agente Jefe de Servicios Auxiliares.

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

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

Artículo 20. *Progresión y Promoción.*

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

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

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 21. *Contratación.*

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

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

Artículo 22. *Modalidades de Contratación.*

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

1. Contratos de duración determinada.

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

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

1.b) De interinidad regulado en el Art. 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y RD 27/20/98.

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

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

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

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

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

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

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

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

Habitualmente no se podrán contratar trabajadores eventuales para cubrir la interrupción entre dichos periodos.

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

c) Además de las horas realizadas por el trabajador en concepto de jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

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

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

Artículo 23. *Bolsa de empleo.*

En cada Empresa se establecerá una «Bolsa de Empleo» que incluirá entre otros a aquellos trabajadores que hayan prestado servicios para la misma, por un periodo mínimo de seis meses y hayan obtenido una evaluación positiva (apto) en el periodo total de permanencia en ella.

En cada una de las Empresas se determinarán las condiciones y/o requisitos de la citada Bolsa de Empleo

CAPÍTULO IV

Salarios

Artículo 24. *Sistema salarial.*

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

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

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

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

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

- Personales.
- De puesto de trabajo.

De cantidad o calidad de trabajo (pluses de actividad o asistencia y las horas extraordinarias).

Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.

Los pactados en los Convenios Colectivos que sean de carácter cotizable a la Seguridad Social.

3. De vencimiento superior al mes: Las pagas extraordinarias.

A) Percepciones no salariales:

1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
3. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Artículo 25. *Estructura de las percepciones económicas.*

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

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Pluses salariales, donde se incluyen todos los complementos que se pacten en cada Convenio y que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir a realizar el trabajo.

Pluses extrasalariales, donde se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo.

Artículo 26. *Percepciones económicas mínimas/año.*

Se establece una percepción económica bruta mínima anual para cada uno de los Grupos Laborales que se definen en el Art. 18 de las siguientes cuantías:

Grupo laboral	Nivel de entrada Euros	A partir de 1.º año Euros
Técnicos Gestores	16.800	16.800
Administrativos	11.000	13.000
Servicios Auxiliares	11.000	13.000

Dichas cantidades se revisarán en función del IPC real.

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

Estas cantidades serán objeto de revisión, conforme al IPC real, en cada uno de los años de vigencia del Convenio de Sector, a partir del 1 de enero de 2006.

A estos efectos, el 1 de enero de cada año, se procederá a actualizar las referidas percepciones económicas conforme al IPC previsto por el Gobierno para el año en curso. En caso de que el Índice de Precios al Consumo real (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística al 31 de diciembre del correspondiente año, sea superior a dicho IPC previsto, se efectuará una revisión de los importes para su regularización hasta el IPC real, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de dicho año.

Los trabajadores afectados por un Convenio Colectivo de ámbito inferior serán retribuidos en la forma y condiciones establecidas en sus respectivos Convenios. A los efectos previstos en este artículo, se tendrá en cuenta la totalidad de los conceptos económicos a percibir por los trabajadores de cada Empresa, en actividad normal o habitual, así como, en su caso, aquellos complementos necesarios para alcanzar dicha cuantía.

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

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

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

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

Artículo 28. Pago del salario.

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

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

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

Artículo 29. Percepciones económicas de los trabajadores a tiempo parcial.

Las percepciones económicas brutas mínimas año para los trabajadores a tiempo parcial será la establecida en el artículo 26, de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

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

CAPÍTULO V**Jornada****Artículo 30. Tiempo de trabajo.**

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

Artículo 31. Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo tendrá una duración máxima anual de:

- Primer año: 1.776 horas.
- Segundo año: 1.768 horas.
- Tercer año: 1.752 horas.
- Cuarto año: 1.752 horas.

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

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

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

Artículo 32. Trabajo a turnos.

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

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

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

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

Artículo 33. Jornada Fraccionada.

En los Convenios o acuerdos de Empresa podrá establecerse la distribución horaria en régimen de Jornada Fraccionada de acuerdo con las necesidades del servicio.

Artículo 34. Horas Extraordinarias y Perentorias.

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

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

En los Convenios Colectivos de ámbito inferior o acuerdos de Empresa, se regulará el importe de las horas extraordinarias o el descanso compensatorio.

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

CAPÍTULO VI**Vacaciones, permisos y licencias****Artículo 35. Vacaciones.**

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

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

Del total de días de vacaciones el trabajador podrá reservarse hasta 3 días para atender necesidades derivadas o previstas en la ley de conciliación de la vida familiar. En el ámbito inferior se regulará el ejercicio de este derecho.

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

Artículo 36. Permisos y Licencias.

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

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

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

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

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

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

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

CAPÍTULO VII

Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Artículo 37. *Principios y aspectos generales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. *Normativa.*

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

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

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

Artículo 39. *Planes de Prevención.*

Los Planes de Prevención se basarán en los siguientes objetivos:

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

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

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

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

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

Artículo 40. *Delegados de Prevención.*

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

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

Artículo 41. *Servicios de Prevención.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad.

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

Artículo 42. *Evaluación de Riesgos.*

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

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

Artículo 43. *Comités de Seguridad y Salud.*

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

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

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

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

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

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos que tengan o puedan tener carácter general en el ámbito de cada empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos de tipo general para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

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

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

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

Artículo 44. *Información, consulta y participación.*

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

Artículo 45. *Formación.*

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

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

- Riesgos potenciales.
- Productos que se utilizan.
- Procedimientos de prevención.
- Protecciones mecánicas.
- Equipos de protección individual (EPI,s). Su correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.
- Manipulación de cargas, equipos de trabajo y pantallas de visualización.

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

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

Artículo 46. *Procedimientos de investigación de accidentes de trabajo.*

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

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

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 47. *Formación en la empresa.*

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

Las citadas acciones formativas podrán realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral, acordándose los términos concretos de su realización a través de la negociación colectiva de ámbito inferior

Artículo 48. *Formación académica y profesional regladas.*

El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 49. *Formación continua.*

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

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

CAPÍTULO IX

Acción social

Artículo 50. *Seguro Colectivo.*

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

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

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir una indemnización complementaria a las prestaciones de Seguridad Social, en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional cuya cuantía será de 21.000 €. La indemnización en el supuesto de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 13.000 €.

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

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

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

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

Artículo 51. *Préstamos.*

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

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

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 52. *Potestad disciplinaria.*

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

Artículo 53. *Procedimiento sancionador.*

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

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

Artículo 54. *Antecedentes.*

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

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

Artículo 55. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

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

Artículo 56. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

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

Artículo 57. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La falta de tres días o más al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
2. La embriaguez ocasional tres o más veces en el puesto de trabajo en un período de dos meses.
3. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.
4. Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otra Empresa cuya actividad es similar o realiza una actividad que entra en competencia con la Empresa.
5. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.
6. Violar secretos de la Empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
7. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador en baja por enfermedad, accidente o maternidad. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.
8. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa.
9. La deslealtad, el fraude o abuso de confianza.
10. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
11. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.
12. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.
13. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.
14. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza.
15. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.
16. El acoso psicológico o moral.
17. Divulgación de algún dato interno de la Compañía relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la Empresa o pasajeros.
18. Abuso de autoridad por parte de los Jefes.
19. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 58. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- A) Para las faltas leves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:
 1. Amonestación verbal.
 2. Amonestación por escrito.
 3. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- B) Para las faltas graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 2. Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.
- C) Para las faltas muy graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 2. Inhabilitación de hasta seis años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.
 3. Despido.

Artículo 59. *Otras jurisdicciones.*

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

Artículo 60. *Suspensión Cautelar.*

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

CAPÍTULO XI

Subrogación

Artículo 61. *Antecedentes y finalidad de la subrogación.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 62. *Ámbito de aplicación de la subrogación.*

De acuerdo con el Real Decreto 1161/1999 de 2 de julio, por el que se regula la prestación de los servicios de asistencia en tierra (Handling), tanto en propio (autohandling) como a terceros (se entiende como tal los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasajeros, mercancías y correo enumeradas en el Anexo del citado Real Decreto.

Dado que los servicios de asistencia en tierra en sus diversas categorías, –excepto los Servicios de Rampa–, pueden prestarse libremente por las empresas que reúnan las condiciones y requisitos exigidos legalmente, mientras que los «Servicios de Rampa» son adjudicados por la Autoridad Administrativa competente con ciertas restricciones, mediante concesión o autorización administrativa, exigen un tratamiento diferenciado para la subrogación de los trabajadores, para los Servicios de Rampa y los Servicios de Asistencia a Pasajeros, Carga y Correo.

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

SECCIÓN I. MODALIDADES DE SUBROGACIÓN ATENDIENDO AL SERVICIO QUE SE PRESTA

Artículo 63. *Subrogación de Servicios de Rampa.*

A) Sucesión en la concesión o autorización del handling de rampa por cambio en la titularidad del operador.–En caso de pérdida de la concesión o autorización administrativa y consiguiente asunción del servicio por otro operador, el operador cesionario que asume el servicio del operador cedente en su totalidad, se subrogará en la posición de empleador respecto de la totalidad de los trabajadores de la plantilla adscrita a estos

servicios que voluntariamente lo acepten, desde el momento que empiece a operar en rampa como nuevo adjudicatario.

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

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

Para esta ponderación de aviones se utilizará la última tabla de ponderación de «tarifas máximas aplicables para los agentes de asistencia en tierra para los servicios de rampa» publicada por AENA.

Artículo 64. *Subrogación Servicios de Asistencia a Pasajeros, Carga y Correo.*

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

Para la determinación del porcentaje de actividad perdida por el operador de pasajeros cedente, se estará a lo descrito en los dos últimos párrafos del artículo 63, apartado B. En cuanto a la determinación del porcentaje de actividad perdida por el operador de carga y correo cedente se utilizará el mismo método pero tomando como referencia los kilogramos de carga y correo transportados.

SECCIÓN II. PROCESO GENERAL DE LA SUBROGACIÓN

Artículo 65. *Tipos y momento de la subrogación.*

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

1. Subrogación total.—En el supuesto de que proceda la subrogación total, esta deberá llevarse a cabo en la fecha del inicio de la prestación del servicio por el nuevo adjudicatario.

2. Subrogación parcial.—En el supuesto de que proceda la subrogación parcial, ésta deberá realizarse, al menos, en dos momentos al año, en abril y noviembre, coincidiendo con el inicio de cada de una de las temporadas de invierno y verano, siempre que se haya producido un traspaso de la actividad contratada.

Asimismo, se producirá una nueva subrogación cuando tenga lugar alguno de los supuestos siguientes:

a) Que el porcentaje de la plantilla a subrogar sea igual o superior al 2 por ciento de la plantilla dedicada a esa actividad y centro de trabajo.

b) Que el porcentaje de la plantilla a subrogar afecte a diez o más trabajadores de la totalidad de la plantilla de la empresa dedicada a esa actividad.

Artículo 66. *Criterios de Subrogación.*

A) Subrogación por pérdida total de la actividad.—El número de trabajadores a subrogar al nuevo operador se corresponderá con el total de la plantilla del operador saliente que voluntariamente manifiesten su aceptación.

B) Subrogación por pérdida parcial de la actividad y subrogación por autohandling.—Una vez determinado el porcentaje de actividad perdida, conforme a lo establecido en los artículos anteriores, se aplicará dicho porcentaje por tipo de contrato y, dentro de éstos, por grupos laborales tomando como referencia la plantilla dedicada a esa actividad existente en el centro de trabajo afectado del operador saliente, incluyendo la parte proporcional de estructura, en el momento en que éste tenga conocimiento fehaciente de un cambio en la prestación del servicio que cumpla los requisitos establecidos en los artículos anteriores.

La aplicación de los criterios anteriores determinará el número de trabajadores a subrogar previa su aceptación, redondeándose por exceso

las fracciones iguales o superiores a 0,5; y por defecto las fracciones decimales inferiores a 0,5.

Artículo 67. *Normas comunes y condiciones de los trabajadores a subrogar.*

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

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

2. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en el operador saliente con una antigüedad mínima de contrato de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio.

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

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

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 71 y en el plazo de veinte días antes de que se produzca la subrogación.

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

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

1. La percepción económica bruta anual, en caso de realizar las mismas variables. En cuanto a las variables, se considerarán las realizadas en los últimos doce meses, si bien en el futuro se abonarán las que se realicen.

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

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

2. Antigüedad del trabajador solo a los efectos indemnizatorios en caso de resolución de contrato por causas ajenas al trabajador.

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

4. Modalidad contractual y grupo o categoría profesional asimilable.

5. Jornada anual ordinaria de cada trabajador, así como el número de días de vacaciones

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

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

Si la empresa cesionaria no fuera línea aérea podrá pactar la compensación de este derecho.

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

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

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

Artículo 68. *Comunicación y trámite de publicación de oferta de subrogación voluntaria.*

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

Oferta:

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

Número de trabajadores que pueden acogerse por tipo de contrato y grupo laboral.

Nombre del operador/es donde se oferta el pase voluntario.

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

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

Condiciones:

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

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

La empresa cesionaria vendrá obligada a incorporar a su plantilla a los trabajadores que hayan solicitado voluntariamente su pase a la misma, en las condiciones expresamente contempladas en el art. 67 del presente capítulo.

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

Artículo 69. *Excedente Estructural. Tramitación de Expediente de Regulación de Empleo.*

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

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

A los efectos previstos en el artículo 51.1 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, la pérdida de actividad, por cualquiera de las circunstancias especificadas en los artículos 63 y 64, constituye una causa productiva y así es reconocido por ambas partes, cuyas dimensiones y efectos sobre la plantilla serán los que resulten de aplicar los criterios determinados en los artículos 63 y siguientes.

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

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

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

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

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

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

La extinción tendrá carácter forzoso.

Los trabajadores percibirán como compensación una indemnización por importe de 21 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

La cantidad a percibir estará sujeta a todas las retenciones que legalmente correspondan.

Artículo 70. *Comisión Paritaria del Convenio.*

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

Artículo 71. *Documentación a facilitar por el operador saliente al entrante.*

El operador saliente deberá facilitar al entrante los siguientes documentos:

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

Fotocopia de todos los recibos de salario, del año inmediatamente anterior a la subrogación(o del tiempo de permanencia del trabajador) de los trabajadores afectados.

Fotocopias de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos doce meses anteriores a la subrogación o documentos equivalentes.

Relación de personal especificando: Nombre y Apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, y grupo y categoría profesional, jornada, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la entrante en la fecha de inicio del servicio.

Artículo 72. *Obligatoriedad.*

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

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda

Todos los derechos reconocidos, excepto el establecido en la letra a) del Art. 36, en cuanto a permisos y licencias para los cónyuges se entenderán también referidos a las situaciones de convivencia estable de parejas de hecho superior a dos años, debidamente acreditada y, si hubiera registro en su localidad, debidamente registrada.

Disposición adicional tercera.

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

Disposición final única.

Las empresas que, a la entrada en vigor del presente convenio, tuvieran regulada una estructura profesional y retributiva diferente a la establecida en este convenio, podrán mantener la establecida en su convenio o acuerdo de empresa.

12371 RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta salarial para el período de 1 de mayo de 2005 a 30 de abril de 2006, del Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas.

Visto el texto del acta de fecha 27 de mayo de 2005 donde se recogen los acuerdos referentes a las tablas salariales para el período de 1 de mayo de 2005 a 30 de abril de 2006 del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas, (Código n.º 9901105), acuerdos alcanzados de una parte por las Asociaciones empresariales FANDE, CEGAL, ANAPOE y ANAPCES en representación de las empresas del Sector y de otra por las Organizaciones Sindicales CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores del mismo, 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 de la citada revisión salarial 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, 30 de junio de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**ACTA N.º 1/2005
COMISIÓN MIXTA DEL CONVENIO COLECTIVO NACIONAL
DEL CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS**

Asistentes:

Representación de los trabajadores:

CC. OO.
UGT.

Representación de los empresarios:

FANDE.
CEGAL.
ANAPOE.
ANAPCES.

En Madrid, a las 10,30 horas del día 27 de mayo de 2005, se reúne, previa convocatoria, en la sede de la Secretaría del Convenio, C/ Barquillo, 11, 4.ª dcha. de Madrid, la Comisión Mixta del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas, asistiendo los representantes de los trabajadores y de los empresarios al margen reseñados.

Actúa como Secretaria de Actas D.ª Lucila Martín García.

Abierta la sesión, las partes toman los siguientes Acuerdos:

1. Aprobar las Tablas Salariales para el período 1 de mayo de 2005 a 30 de abril de 2006, con un incremento del 4,25%, conforme al artículo 20 párrafo tercero del Convenio, que se adjuntan como Anexo.

2. Encomendar a la Secretaria que realice los trámites correspondientes, ante la Dirección General de Trabajo, de envío de las Tablas Salariales acordadas en el presente Acta y el diskette, para su tramitación, registro y publicación en el BOE.

Tablas Salariales de 1 de mayo de 2005 a 30 de abril de 2006

	Salario base Total anual	Plus lineal Total anual
Puestos de Trabajo Generales:		
Director General.	18.373,58	360,60
Titulado de Grado Superior.	18.106,28	360,60
Director de División de Área.	17.257,57	360,60
Titulado de Grado Medio.	15.427,22	360,60

	Salario base Total anual	Plus lineal Total anual
Área Comercial Mercantil:		
Director de Marketing.	16.499,03	360,60
Director Comercial.	16.499,03	360,60
Jefe de Ventas.	15.427,70	360,60
Encargado General.	15.427,70	360,60
Jefe de Sucursal.	14.044,18	360,60
Gerente de Establecimiento.	13.393,20	360,60
Jefe de Grupo.	13.016,23	360,60
Jefe de Sección Mercantil.	12.748,78	360,60
Encargado de Establecimiento.	12.748,78	360,60
Escaparatista.	12.704,48	360,60
Librero.	12.614,43	360,60
Rotulista.	12.168,14	360,60
Jefe de Producto.	12.033,51	360,60
Dependiente.	11.722,33	360,60
Técnico en Comercio Exterior.	11.452,56	360,60
Ejecutivo de Cuentas.	11.452,56	360,60
Representante.	11.452,56	360,60
Lector.	11.452,56	360,60
Teleoperador.	11.163,20	360,60
Auxiliar de Caja.	10.873,87	360,60
Asistente de Establecimiento.	10.628,21	360,60
Área Logística y Servicios Auxiliares:		
Director de Logística.	16.499,03	360,60
Jefe de Sección de Logística.	14.044,18	360,60
Jefe de Almacén.	14.014,62	360,60
Jefe de Transporte.	12.782,43	360,60
Jefe de Taller.	11.543,58	360,60
Encargado de Unidad Logística.	11.141,67	360,60
Profesional de Oficio 1.ª	11.141,67	360,60
Repartidor Conductor.	11.163,20	360,60
Profesional de Oficio 2.ª	10.740,02	360,60
Operario de Logística.	10.628,21	360,60
Mozo-Empaquetador.	10.628,21	360,60
Personal de Servicios Auxiliares.	10.628,21	360,60
Personal de Limpieza (por horas)(*).	4,31	0,14
Área Administración y Servicios Centrales:		
Director Administrativo.	16.499,03	360,60
Jefe de Compras.	15.427,70	360,60
Jefe de Personal.	15.427,70	360,60
Jefe de Informática.	15.427,70	360,60
Jefe Financiero.	15.427,70	360,60
Administrador de Páginas Web.	15.427,70	360,60
Analista de Sistemas.	15.427,70	360,60
Responsable de Sección.	13.998,75	360,60
Contable.	12.927,40	360,60
Programador.	12.927,40	360,60
Documentalista.	12.749,78	360,60
Asistente de Dirección.	12.400,45	360,60
Diseñador Gráfico.	12.168,14	360,60
Oficial Administrativo.	11.811,19	360,60
Administrativo de Atención al Cliente.	11.319,75	360,60
Asistente de Páginas Web.	11.319,75	360,60
Catalogador.	11.319,75	360,60
Técnico de Mantenimiento Informático.	11.198,18	360,60
Auxiliar Administrativo.	10.829,21	360,60
Telefonista.	10.628,21	360,60

(*) Este cálculo está hecho en base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.

12372 RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Compañía General de Sondeos, CGS, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Compañía General de Sondeos CGS, S.A. (Código de Convenio n.º 9001202) que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, y de confor-