

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

5278 *Resolución de 9 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de las uniones temporales de empresas de Groundforce.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de las uniones temporales de empresas de Groundforce (Groundforce Barcelona, UTE; Groundforce Bilbao, UTE; Groundforce Las Palmas, UTE; Groundforce Madrid, UTE; Groundforce Tenerife Norte, UTE; Groundforce Tenerife Sur, UTE; y Groundforce Sevilla, UTE) (código de Convenio número 90016423012007), que fue suscrito, con fecha 2 de diciembre de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo de empresas, en representación de las mismas y, de otra, por los sindicatos de CC. OO., UGT y USO, que ostentan la representación mayoritaria de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de las antecitadas UTEs y que actúan en representación de los trabajadores afectados, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

TEXTO ARTICULADO DEL II CONVENIO COLECTIVO DE GROUNDFORCE

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes signatarias.*

El presente Convenio colectivo lo firman la representación legal de Groundforce Barcelona, UTE; Groundforce Bilbao, UTE; Groundforce Las Palmas, UTE; Groundforce Madrid, UTE, y Groundforce Tenerife Norte, UTE; Groundforce Tenerife Sur, UTE; Groundforce Sevilla, UTE (en adelante Groundforce), y la representación legal de los trabajadores en la empresa conjuntamente con las organizaciones UGT, CC. OO. y USO con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de Groundforce con la excepción de los Jefes de Escala o cargos de similar o superior categoría.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El Convenio se aplicará a la actividad laboral de «Handling» desarrollada por la empresa y los trabajadores en los distintos centros de trabajo.

Son actividades de handling, y por tanto, sometidas a la regulación de este Convenio colectivo las actividades relacionadas en el anexo 1 del R.D. 1161/1999, a excepción de las que se enumeran a continuación:

- Asistencia de limpieza y servicio de las aeronaves.
- Asistencia de combustibles y lubricantes.
- Asistencia de mantenimiento en línea.
- Asistencia de mayordomía y catering.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El Convenio se aplicará en todos los centros de trabajo de Groundforce, establecidos en las UTE's en los aeropuertos de Barcelona, Bilbao, Las Palmas, Madrid, Tenerife Norte, Tenerife Sur y Sevilla y en cualquiera otra concesión de «Handling» a terceros donde pudiera operar Groundforce en un futuro.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente a su firma, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2012, prorrogándose de año en año por la tácita de las partes.

Su ámbito temporal corresponderá a todos los conceptos y materias a excepción de los expresamente mencionados con otra fecha distinta en el presente Convenio.

Artículo 6. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio dentro de los dos meses anteriores a la finalización de su vigencia. A fin de evitar vacío normativo, denunciado el Convenio y hasta que no se alcance acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, excepto en las materias que se determine lo contrario, hasta la firma del Convenio que lo sustituya, manteniendo su vigencia las de carácter normativo.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 8. *Comisión Paritaria del Convenio.*

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria compuesta de 12 miembros, 6 por la parte empresarial y 6 por la parte sindical, que podrán, que serán designados 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. La sede de la Comisión Mixta Paritaria quedará establecida en Madrid.

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

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

Artículo 9. Funciones de la Comisión Mixta Paritaria.

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

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

Interpretar la totalidad de las estipulaciones del presente Convenio colectivo.

Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en el presente Convenio colectivo.

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

A instancia de alguna de las partes, 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, que puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

Conocer, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio. La Comisión Mixta Paritaria resolverá sobre cualquier conflicto que le sea planteado en plazo máximo de un mes.

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

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

Artículo 10. Compensación y absorción.

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente Convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas. No obstante, se respetarán como garantía «ad personam», las previstas en el Convenio del sector.

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

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el Convenio colectivo en sus propios términos, en la forma y condiciones que están pactadas, no obstante se respetarán a título individual las garantías personales por conceptos fijos y variables que estén percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo mediante el concepto plus «ad personam» fijo y variable.

CAPÍTULO II**Clasificación profesional****Artículo 11. Criterios generales.**

La clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo

profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

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 la empresa.

Artículo 12. *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.

Todos los empleados, con la limitación de los cometidos propios de su competencia en la especialidad o grupo profesional en que se encuentran encuadrados, deberán desempeñar cuantos trabajos y tareas les sean encomendados por sus superiores en todo momento conforme las normas legales de aplicación.

Así mismo, si la evolución de la actividad operativa exigiera crear nuevos grupos profesionales, se hará a través de la Comisión Negociadora del Convenio, donde se determinará el grupo profesional de encuadre y la definición de funciones y actividades.

Artículo 13. *Grupos profesionales.*

Los trabajadores que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán en uno de los siguientes grupos profesionales:

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

Artículo 14. *Definición de grupo profesional.*

Las funciones, que para grupo profesional, se describen a continuación, tienen carácter meramente enunciativo:

Grupo de 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 actividad, «push-back». Puntear, registrar, mercancías, correo, manifiestos de carga, etc., suministrar fluidos al avión, a los vehículos y equipos tierra, entretenimiento de la unidad o unidades con las que opere, así como su conservación y mantenimiento. Eliminar hielo, nieves, 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 conexas, simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo.

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

- a) Servicios aeroportuarios.
- b) Servicios generales.

Categorías laborales: Se definen dos categorías laborales:

Subgrupo de Ejecución/Supervisión: Agente de Servicios Auxiliares.

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.

Se establecen dos niveles, nivel de entrada y nivel definitivo; el tiempo de permanencia en el nivel de entrada no será superior a doce (12) meses, computándose todos los períodos de prestación de servicios en este nivel, en la empresa con independencia de que se realizaran a tiempo completo o a tiempo parcial.

Las labores de supervisión se abonarán mediante el correspondiente plus de actividad.

Subgrupo de Mando: Agente Jefe de Servicios Auxiliares.

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

Grupo de Administrativos: Son aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, facturación, embarque, coordinación, 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 conexas simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo.

Áreas actividad:

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

Categorías laborales: Se definen dos categorías laborales:

Subgrupo de Ejecución/Supervisión: 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.

Se establecen dos niveles, nivel de entrada y nivel definitivo; el tiempo de permanencia en el nivel de entrada no será superior a doce (12) meses, computándose todos los períodos de prestación de servicios en este nivel, en la empresa con independencia de que se realizaran a tiempo completo o a tiempo parcial.

Las labores de supervisión se abonarán mediante el correspondiente plus de actividad.

Subgrupo de Mando: Jefe Administrativo.

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.

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. Dentro de este nivel se establecen dos niveles.

Las funciones asociadas a cada uno de los grupos anteriormente descritos aparecen detalladas en el anexo II.

Artículo 15. *Trabajos de capacidad disminuida.*

La empresa por su propia iniciativa o a petición del trabajador a través del comité de seguridad y salud y siempre que eso sea posible procurará acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe médico del servicio de prevención concertado en la disciplina de medicina del trabajo. El trabajador podrá acompañar su petición con un informe médico de la Seguridad Social.

Artículo 16. *Niveles retributivos.*

Dentro de cada grupo profesional, se determinan los niveles retributivos de aplicación, que vienen recogidos en el presente Convenio en las tablas salariales (anexo I).

Artículo 17. *Promoción profesional.*

Se entiende por promoción el acceso a un grupo profesional superior por libre designación de la empresa a través de las pruebas y requisitos que establezca. La empresa potenciará en la medida de lo posible la promoción interna de los trabajadores de la misma haciendo pública la convocatoria.

Artículo 18. *Publicación de datos de plantilla.*

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

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

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 19. *Acuerdos de Formación Continua.*

Ambas partes firmantes del presente Convenio colectivo, manifiestan su acuerdo de adhesión a la Comisión Tripartita de Formación Continua y Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (ANFC) de fecha uno de febrero de dos mil uno, y normas de desarrollo y en los términos expresados en el mismo.

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

Artículo 20. *Formación.*

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, procurando, siempre que sea posible, realizarlas dentro de la jornada laboral.

Si la formación obligatoria se realizara fuera de la jornada laboral se compensará por tiempo de descanso equivalente.

Artículo 21. Cursos de formación.

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

1. Son cursos de promoción profesional aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal adscrito a Groundforce. Tendrán carácter voluntario y habrán de ser superados para poder ser ponderados a efectos de promoción profesional y provisión de puestos.

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

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

Artículo 22. Acceso a los cursos de formación.

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

Artículo 23. La Comisión Mixta de Formación.

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

Artículo 24. Participación.

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

- a) Detección de necesidades.
- b) Diseño y planificación de las acciones de formación.
- c) Seguimiento.
- d) Evaluación.

CAPÍTULO IV**Participación sindical****Artículo 25. Secciones y Delegados Sindicales.**

1. En los centros de trabajo de la empresa, que ocupen a más de doscientos (200) trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa del centro de trabajo y que hayan obtenido como mínimo el diez por ciento de los votos, estarán representadas a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos, conforme el siguiente punto, por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

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

- a) De 200 a 750 trabajadores: Un Delegado Sindical.
- b) De 751 en adelante: Dos Delegados Sindicales.

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

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

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y del Comité de Seguridad y Salud de su centro, con voz pero sin voto.

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

d) En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la sección sindical correspondiente (en un plazo de 3 días laborables).

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

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

g) La Dirección pondrá a disposición de las secciones sindicales según lo establecido por la legislación vigente, tablones de anuncios para uso sindical. El número de estos tablones se establecerá en función de las necesidades de los distintos Servicios y su utilización será individual para cada sección, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y de fácil acceso para los trabajadores. Las publicaciones irán conformadas con el sello y firma de un representante responsable de la sección sindical o delegados responsables, informando a la empresa. Ésta velará por su cuidado y mantenimiento.

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

i) Disponer de hasta quince (15) días de permiso al año no retribuidos, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Se preavisará con siete (7) días y estará supeditado a las necesidades operativas, que si impiden el disfrute, deberán ser justificadas al delegado afectado en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas desde que cualquier mando de la empresa tenga constancia por escrito de la solicitud.

j) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. Para el ejercicio de este derecho, el sindicato más representativo al que pertenezca el cargo que desea hacer uso del mismo, lo solicitará a la empresa con un mínimo de quince (15) días de antelación a la fecha en que se inicie el disfrute y, salvo situaciones excepcionales que se tratarán conjuntamente entre la Dirección y el sindicato correspondiente, tales permisos no superarán los seis (6) meses ni serán inferiores a quince (15) días.

k) En caso de designación para ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provincial o nacional de un sindicato legalmente constituido, tendrán derecho a una

excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine, en las mismas condiciones que la excedencia forzosa.

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

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

n) En todo caso, los delegados sindicales serán trabajadores en activo de la empresa.

Las secciones sindicales comunicarán a la empresa su constitución y, en su caso, remitirán el acta de elección de delegados sindicales, en el plazo de quince (15) días desde su constitución y elección.

Artículo 26. *Garantías de los miembros de los Comités de Empresa de Centro de Trabajo y Delegados de Personal.*

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

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

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

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

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

Artículo 27. *Sigilo profesional.*

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

Artículo 28. *Reunión del Comité de Empresa del centro de trabajo con la Dirección.*

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

Artículo 29. *Utilización del crédito horario.*

La ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad sindical, será comunicada al mando con una antelación de 48 horas, (salvo excepciones acordadas con la empresa), para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia.

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

Artículo 30. *Acumulación de horas del crédito sindical.*

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

CAPÍTULO V

Organización del trabajo

Artículo 31. *Tiempo de trabajo.*

Dadas las peculiaridades de las actividades empresariales a las que afecta este Convenio, que exige una permanente actividad para el servicio que prestan a las compañías aéreas, la empresa tendrá plena facultad para establecer jornadas, turnos y horarios del personal, siempre que se respeten las disposiciones legales y convencionales y lo acordado en el presente Convenio colectivo.

Artículo 32. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima anual de las siguientes horas efectivas de trabajo:

Año 2009: 1.736 horas.
Año 2010: 1.736 horas.
Año 2011: 1.728 horas.
Año 2012: 1.712 horas.

La reducción de jornada establecida se aplicará mediante la programación de días libres y vacaciones que corresponda. La reducción de jornada del año 2011 se plasmará respectivamente en 1 día más de descanso, y la reducción de jornada del año 2012 mediante 1 día más de descanso y 1 día más de vacaciones.

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

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.

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

Artículo 33. *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 los centros con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria.

La regulación recogida en el presente Convenio colectivo en materia de turnos de trabajo, viene referida exclusivamente a los trabajadores a tiempo completo con contratos indefinidos y con contratos de obra y servicios a tiempo completo, teniendo, los trabajadores a tiempo parcial, la regulación definida en las disposiciones legales de aplicación. Los

trabajadores eventuales con contratos de duración determinada por circunstancias de la producción tampoco estarán sometidos a este régimen de turnos.

En función de la actividad de cada aeropuerto, la empresa podrá establecer los siguientes turnos básicos, por área funcional dentro de cada departamento entendiendo como tal el de pasaje, coordinación y rampa:

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

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

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

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

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

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

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

Se realizará una programación semestral orientativa, por temporada, para facilitar la planificación de días de descanso del trabajador.

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

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

Máximo de cinco cambios de un día en cómputo de cuatro semanas de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 34. *Jornada fraccionada.*

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

La jornada fraccionada sólo se considera como tal para los trabajadores sujetos a turnos.

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

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

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

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

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

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

La Comisión Mixta Paritaria se encargará de definir las condiciones o circunstancias en las que pueda establecerse la jornada fraccionada entre las 23.00 y las 7.00 horas.

Artículo 35. *Trabajo nocturno.*

Sin perjuicio de que el trabajo nocturno está considerado legalmente aquel cuya realización transcurre entre las 10 de la noche y la 6 de la mañana, por el presente Convenio se establece que se retribuirá como trabajo nocturno el realizado entre las 21 horas y las 8 horas de la mañana.

Cuando en un turno de trabajo se realicen 4 o más horas ordinarias en el mencionado horario de 9 de la noche a 8 de la mañana, todas las horas trabajadas en ese turno serán retribuidas como horas nocturnas.

La retribución de la hora nocturna queda establecida en la tabla salarial (anexo I).

Artículo 36. *Descanso para refrigerio.*

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

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

En las jornadas continuadas de ocho horas de trabajo que terminen después de las 15 horas o de las 23 horas, el personal disfrutará de un descanso de treinta y cinco (35) minutos para comida o cena.

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

Artículo 37. *Trabajo en festivos.*

Cuando por razón de la actividad o servicio tenga que prestarse el trabajo en días festivos señalados como tales en el ámbito nacional, autonómico o local, se compensarán mediante abono y descanso equivalente en los cuatro meses siguientes a su realización, en las condiciones y con los complementos que, en su caso, se establezcan, salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que le corresponda de conformidad con las tablas salariales (anexo I).

En caso de que el trabajador estuviese desplazado temporalmente por razones de trabajo, disfrutará siempre los días festivos del centro de trabajo de destino, salvo acuerdo en contrario entre la empresa y el trabajador.

La programación del tiempo equivalente de descanso se hará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, respetando en todo caso las necesidades del servicio.

Artículo 38. *Trabajo en domingos.*

Cuando por razón de la actividad o servicio tenga que prestarse el trabajo en domingos se compensarán mediante el abono del plus de domingo establecido en las tablas salariales, salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que legalmente corresponda.

Artículo 39. Horas extraordinarias y perentorias.

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

Las horas extraordinarias serán abonadas de acuerdo con el valor económico de las mismas, establecido, según categorías, en la tabla salarial incluida en el presente Convenio colectivo o bien, serán compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de una hora por cada hora extraordinaria de carácter voluntario que se haya realizado. Si la hora extraordinaria que se ha realizado es de carácter obligatorio la compensación será con un recargo de 75 por ciento, esto es por cada hora extraordinaria trabajada una hora y 45 minutos de descanso.

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

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.

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

La empresa en la medida de lo posible procurará preavisar a los trabajadores que tienen que realizar horas extras y perentorias con 1 hora de antelación.

CAPÍTULO VI**Contratación y empleo****Artículo 40. Modalidad y duración del contrato.**

De acuerdo con las características del servicio prestado por la empresa, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para la realización de la jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, y en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral y convencional de aplicación a la empresa que estén vigentes en cada momento.

La empresa adecuará de forma progresiva durante la vigencia del presente Convenio, la utilización de la contratación a través de empresas de trabajo temporal a las necesidades operativas derivadas de la eventualidad y las puntas de actividad, así como la estacionalidad propia de la actividad.

Atendiendo al carácter de servicio público de nuestras actividades, de su estacionalidad y de la especial distribución de las cargas de trabajo y como medida de mejora de la calidad y estabilidad en el empleo de los trabajadores, se acuerda que se podrá establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo en los términos que se pacten en la Comisión Negociadora.

Artículo 41. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito y para cualquier modalidad de contrato un período de prueba que tendrá una duración máxima de 6 meses para los contratos de personal para el grupo profesional de técnicos gestores; 2 meses para el resto de trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y ocupación que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

Artículo 42. *Bolsa de empleo.*

Los trabajadores que habiendo prestado sus servicios en la empresa por un período mínimo de seis meses, hayan obtenido una evaluación favorable en relación al tiempo total de permanencia en la empresa, pasarán previa expresa solicitud escrita del mismo, en el formulario específico aprobado, a formar parte de la bolsa de empleo integrada por trabajadores que hayan prestado servicios en el correspondiente centro de trabajo.

La permanencia en la bolsa de empleo se mantendrá salvo que el trabajador presente solicitud escrita de baja o bien renuncie a incorporarse a la empresa por oferta de empleo efectivamente realizada por la misma.

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

Cuando las necesidades del servicio así lo requiera la empresa hará la oferta de trabajo al personal que forme parte de la bolsa de empleo del centro de trabajo correspondiente, siempre que reúnan los requisitos precisos vigentes para el desempeño del puesto de trabajo.

En el supuesto de evaluación positiva y cumplimiento del perfil requerido, primará la antigüedad de los trabajadores en la referida bolsa para optar al puesto ofertado.

En cada centro de trabajo se ordenará al personal que forme parte de estas bolsas de empleo, de acuerdo a su categoría profesional y a la fecha de su primer ingreso en la empresa. En caso de igualdad, se atenderá adicionalmente al tiempo efectivo de prestación de servicios.

La empresa efectuará la oferta de trabajo con una antelación no inferior a una semana a la incorporación al puesto de trabajo.

Si el puesto de trabajo ofertado fuera diferente al anteriormente desempeñado por el trabajador o si hubiese pasado más de un año desde su última contratación, el trabajador superará y realizará el pertinente proceso de selección y formación.

CAPÍTULO VII

Vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Artículo 43. *Duración, retribución y programación de las vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de treinta y dos días naturales, cuyo abono se efectuará de acuerdo con las tablas salariales fijadas al efecto en el anexo del presente Convenio abonándose la media del variables del último trimestre, así como el plus de actividad en caso de que estuviera realizando las funciones correspondientes cuando inició el periodo vacacional.

Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de diciembre del año anterior. Las vacaciones podrán fraccionarse en tres (3) períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de quince (15) días naturales.

De los días de vacaciones, el trabajador podrá disponer de hasta dos (2) días para asuntos propios, con cargo a dichas vacaciones.

Artículo 44. Procedimiento para la elección del período de vacaciones.

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

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

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

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

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

Artículo 45. Internamiento clínico durante las vacaciones.

Si el trabajador durante el disfrute de las vacaciones, sufriese internamiento clínico por enfermedad o accidente grave, o tuviera una baja por incapacidad temporal o accidente lo notificará a la empresa en el plazo de veinticuatro (24) horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento en dicha situación de Incapacidad Temporal. Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

Artículo 46. Permisos retribuidos.

1. Dos días:

a) En caso de enfermedad grave o internamiento clínico por prescripción facultativa, fallecimiento (entierro o funeral) de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros, nueras, yernos y cuñados. En el caso de que el enfermo residiera o el difunto

hubiera fallecido fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia será de cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

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

2. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.
3. Un día por traslado de su domicilio habitual.
4. Un día por razón de boda de hijos, hermanos, padres o padres políticos, ampliables a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.
5. Hasta tres días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de BUP, ESO o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en facultades o escuelas especiales o profesionales, así como de centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la empresa y que se cursen con regularidad salvo imposibilidad justificada. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo a su departamento de personal. Con la solicitud, que deberá presentarse al iniciarse el curso académico, deberá acompañarse comprobante de haber realizado la matriculación. De las solicitudes denegadas se dará notificación al respectivo Comité de Empresa del centro de trabajo. 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 o internamiento clínico. En estos dos casos se podrá iniciar el permiso siempre dentro del período en que persista la enfermedad grave o el internamiento del correspondiente familiar y, desde luego, por una sola vez dentro de cada período en que se produzca tal hecho.

Artículo 47. *Preaviso y justificación de los permisos.*

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

Artículo 48. *Licencias sin sueldo.*

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de quince (15) días naturales, para asuntos particulares. El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo Departamento. La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo con veinticinco (25) días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificaciones en el nombramiento del servicio. En todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

Artículo 49. *Adopción y acogimiento.*

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

Artículo 50. *Otros permisos.*

En materia de permisos por lactancia de un hijo menor de nueve (9) meses y permisos para preparación al parto así como los previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores,

se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, permitiéndose la acumulación de lactancia a la baja de maternidad, sumando un total de 15 días laborables por tal concepto.

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

1. Deberá preavisar documentalmente a la empresa con una antelación mínima de setenta y dos (72) horas para que la empresa le desprograme el turno que tuviese asignado y le programe un nuevo turno; la Empresa le comunicará documentalmente que procederá a desprogramarle el turno, y se lo reprogramará dentro de los tres (3) meses siguientes. Si habiendo preavisado el trabajador con la citada antelación, la Empresa no le desprogramase el turno que tuviese asignado, las horas en las que se efectúe la consulta médica se retribuirán y no deberán ser recuperadas. La empresa acordará con el Comité de Empresa de cada centro de trabajo el procedimiento para regular la reprogramación de las horas que se ausente el trabajador del turno de trabajo asignado como consecuencia de la asistencia a consulta médica.

2. El trabajador deberá aportar el justificante médico (expedido en papel con membrete oficial) en el que conste el nombre y apellidos del facultativo de la seguridad social, su número de colegiado, la fecha de expedición del justificante, la hora de inicio y de fin de la consulta médica. La empresa acordará con el Comité de Empresa de cada centro de trabajo el procedimiento y/o sistema que permita conocer la hora de inicio y fin de la consulta médica cuando el facultativo no reseñe en el justificante las mismas.

3. En los supuestos de imposibilidad absoluta para preavisar con setenta y dos (72) horas, y al margen de que el trabajador deba aportar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la consulta médica el justificante médico en los términos regulados en el apartado 2, la empresa le programará las horas utilizadas en la consulta médica dentro de los tres (3) meses siguientes. La empresa acordará con el Comité de Empresa de cada centro de trabajo el procedimiento para regular la programación de las horas que se haya ausentado el trabajador del turno de trabajo asignado como consecuencia de la asistencia a consulta médica.

Artículo 51. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador, con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido 2 años desde el final de la anterior excedencia. Todas las solicitudes deberán ser formuladas por escrito con 30 días de antelación

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

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

Artículo 52. *Convivencia.*

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

Artículo 53. *Excedencia forzosa.*

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

Artículo 54. *Excedencia por cuidado de hijos y familiares a cargo hasta segundo grado: Condiciones.*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo o familiar a cargo, en el caso de nacimiento o adopción

a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de éste, si es menor de 5 años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando, según lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 55. *Excedencia por cuidado de hijos y familiares a cargo: Efectos.*

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

Artículo 56. *Derecho preferente al reingreso.*

Para los casos de excedencias voluntarias el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo laboral al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 57. *Reingreso: Plazo y condiciones.*

En los supuestos de excedencia voluntaria el trabajador podrá solicitar el reingreso, 2 meses antes, de la terminación del plazo de la excedencia, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su grupo laboral en los términos establecidos.

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

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 58. *Principios generales.*

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

1. Los riesgos laborales deben eliminarse o reducirse hasta niveles asumibles.
2. El ámbito de aplicación de la política de prevención será para todos los trabajadores de Groundforce, sea cual sea su modalidad de contrato.
3. La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todos los trabajadores y para ello se facilitará su participación, información y formación.
4. La preocupación por la prevención es compartida por los representantes de los trabajadores y la empresa.

Artículo 59. *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 Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

El procedimiento de evaluación de riesgos respetará la normativa vigente en cada momento.

En las evaluaciones de riesgo y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 60. *Plan de Prevención.*

El Plan de Prevención se basa en los siguientes objetivos:

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

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

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

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

Será obligatoria la asistencia al reconocimiento médico cuando así lo determine la empresa en los casos de especial peligrosidad, y cuando el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas, siendo potestad aplicar el régimen sancionador a quien incumpla dicha obligación.

La vigilancia de la salud de los trabajadores se regirá por lo regulado en la legislación vigente en cada momento.

En atención a las exenciones del carácter voluntario que para la vigilancia de la salud se recogen en el artículo 22 de la Ley de Prevención, se establecen como exentos de voluntariedad, aquellos supuestos en los que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En particular, estarán exentos de voluntariedad:

1. El examen de salud de los trabajadores con motivo de situaciones protegidas, considerando como tales, las recogidas en los artículos 25 (protección de trabajadores especialmente sensibles), 26 (protección de la maternidad) y 27 (protección de los menores) de la Ley de Prevención. A estos efectos, tendrá también la consideración de situación protegida:

La reincorporación al puesto de trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

La comunicación por parte del trabajador de situaciones diagnosticadas de su estado de salud, que puedan resultar sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

2. El examen de salud periódico de los trabajadores, cuando así sea establecido en la Planificación Anual de Medicina del Trabajo por el servicio de prevención, fundamentado en la existencia de riesgo de enfermedad profesional en el puesto de trabajo ocupado, a tenor de lo recogido en la Ley General de la Seguridad Social y el Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales.

3. La necesidad de verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para terceras personas, tal es el caso, del personal que esté en posesión del permiso de circulación en plataforma por el que se le habilita para la conducción en la plataforma aeroportuaria.

Artículo 61. *Representación.*

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

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

La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo obligatoria para los mismos la asistencia a dichos cursos.

Artículo 62. *Servicio de Prevención.*

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

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

Al diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa con especial sensibilidad a los problemas que existan de drogodependencia y alcoholismo.

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

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

c) La información y formación de los trabajadores.

d) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

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

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

Artículo 63. *Evaluación de riesgos.*

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

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

Artículo 64. *Comités de Seguridad y Salud.*

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

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

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

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

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

Artículo 65. *Información, consulta y participación.*

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

Artículo 66. *Riesgo grave e inminente.*

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

Los Delegados de Prevención estarán facultados para paralizar la actividad cuando exista un riesgo grave e inminente y siempre de conformidad con lo determinado en el punto 3.º del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Artículo 67. *Protección a la maternidad.*

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

Artículo 68. *Formación en materia de prevención.*

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

La formación contemplará tanto el temario teórico como ejercicios prácticos.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá costo alguno para los trabajadores. Excepcionalmente se podrá dar en otras horas diferentes de la jornada laboral, en cuyo caso, y antes de recibir la formación, estará programada la compensación de esas horas en los treinta (30) días siguientes.

Artículo 69. *Vestuario.*

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

Artículo 70. *Medidas de emergencia.*

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

Artículo 71. *Coordinación de empresas.*

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

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

Artículo 72. *Trabajos nocturnos y sujetos a turnos.*

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

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

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 73. *Potestad disciplinaria.*

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

Artículo 74. *Competencia sancionadora.*

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

Artículo 75. *Procedimiento sancionador.*

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

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

Artículo 76. *Antecedentes.*

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

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

Artículo 77. *Faltas Leves.*

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes, o dos faltas de puntualidad de promedio mensual en un cómputo semestral.
2. No comunicar con la antelación la falta al trabajo por motivos justificados.
3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
4. Pequeños descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
5. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme durante el trabajo sin causa que lo justifique.

6. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.
7. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido.
8. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
9. La no utilización de los EPI's suministrados por la empresa, así como la no presentación al reconocimiento médico, en los casos de especial peligrosidad o cuando su estado de salud pueda constituir un peligro para sí mismo o para los demás trabajadores o otras personas, sea obligatorio.

Artículo 78. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas.
3. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de treinta días.
4. La falta de dos días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
5. La simulación de enfermedades o accidentes.
6. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
7. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
8. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
9. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
10. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente.
11. La inobservancia de las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales adoptadas por la empresa.
12. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
13. La falta de atención y cortesía con el público y clientes no reiterada.
14. No hacer llegar a la empresa los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo legalmente establecido, así como los partes de confirmación de la incapacidad.
15. Las discusiones graves en acto de servicio.
16. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.
17. La embriaguez, fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.
18. Introducción en los locales de la empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.
19. Ofender gravemente de palabra a un compañero, subordinado o superior.
20. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteración de orden público, ni conseguir su objetivo. El uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.
21. La autolesión, cuando su curación no supere los dos días.

Artículo 79. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Más de dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un mes.
2. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su falta de participación en el hecho.
3. Realizar trabajos, sin autorización de la empresa, para otras compañías cuya actividad entre en competencia con Groundforce, o suministrarle información sensible que pueda producir daño o perjuicio a Groundforce.

4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.
5. Violar secretos de la empresa cuando de ello puedan derivarse perjuicios para la misma.
6. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador en baja por enfermedad o accidente.
7. Originar riñas y pependencias con sus compañeros de trabajo en el centro de trabajo o bien fuera de éste pero vistiendo el uniforme de la empresa, cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
8. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo encomendado.
9. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la empresa.
10. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.
11. La falta reiterada de atención o cortesía con el público y/o los clientes.
12. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la empresa.
13. El abuso de autoridad por parte de los mandos.
14. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.
15. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.
16. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
17. El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
18. La embriaguez o la toxicomanía, en el desempeño de su trabajo.
19. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
20. El abandono injustificado del trabajo, entendiéndose por tal la dejación de las funciones propias de su puesto durante su jornada, en puestos de responsabilidad, aunque sea por un breve espacio de tiempo.
21. La incitación a los trabajadores para que incumplan su deber, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos. El uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.

Artículo 80. Sanciones por faltas leves.

Para las faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

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

Artículo 81. Sanciones por faltas graves.

Para las faltas graves se podrá imponer la sanción de suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.

Artículo 82. Sanciones por faltas muy graves.

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

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días.
2. Despido.

Artículo 83. *Excepción al régimen sancionador.*

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

CAPÍTULO X

Régimen retributivo

Artículo 84. *Salario.*

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

No tendrán la consideración de salario 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.

Artículo 85. *Percepción del salario.*

Los trabajadores al servicio de la empresa percibirán sus haberes por meses vencidos. El abono de la nómina se realizará no más tarde del último día del mes de que se trate y los complementos variables junto con la nómina del mes siguiente al de devengo de los mismos. Si las mencionadas fechas coinciden con festivo, se computará el día hábil siguiente.

Las retribuciones a percibir serán las detalladas para cada grupo profesional en los correspondientes niveles retributivos según viene fijado en la tabla salarial (anexo I)

Artículo 86. *Estructura Salarial.*

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

- Salario base.
- Complemento de puesto.
- Plus de hora nocturna.
- Plus de hora festiva.
- Plus de hora de domingo.
- Plus de jornada fraccionada.
- Plus de dieta de manutención.
- Plus de hora extraordinaria.
- Plus de transporte.
- Plus de actividad.
- Pagas extraordinarias.

En el caso de aplicación de este Convenio a otros ámbitos territoriales distintos a los de la firma del presente Convenio, la Comisión Mixta evaluará la necesidad de revisar algunos de los conceptos salariales que se vean influidos por la ubicación de los aeropuertos.

Artículo 87. Conceptos retributivos.

Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija por unidad de tiempo. Se percibirá en 12 mensualidades, según lo estipulado para cada categoría en la Tabla Salarial que se incluye en el anexo.

Complemento de puesto: Es el complemento del puesto de trabajo que retribuye en relación a las funciones y condiciones específicas del mismo. Se percibirá en 12 mensualidades.

Plus de jornada fraccionada: Este plus se abonará por cada día que el trabajador sujeto a jornada continuada, realice la jornada fraccionada prevista en el artículo 32 de este Convenio colectivo. Se abonará según los valores establecidos para cada nivel profesional en la tabla salarial que se incluye en el anexo.

Plus de hora nocturna: Este plus se abonará por el tiempo que el trabajador preste sus servicios en período de nocturnidad, entendiéndose por tal el comprendido entre las veintiuna y las ocho horas. Se abonará cada hora realizada en este período nocturno según los valores establecidos para cada Grupo profesional en la tabla salarial que se incluye en el anexo I. Cuando en un turno de trabajo se realicen cuatro (4) horas o más en el mencionado horario nocturno, todas las horas efectivamente trabajadas en ese turno serán retribuidas con este plus de hora nocturna.

Plus hora festiva/domingo: Remunera las horas efectivamente trabajadas en días festivos y domingos según establece los artículos referente a festivos y domingos según la cantidad fijada para este concepto en el anexo I. Se entiende como días festivos los legalmente establecidos.

Plus de manutención: Retribuye los gastos de manutención a tanto alzado, por las cantidades que figuran en la Tabla Salarial que figura como anexo I y en 12 mensualidades. Se percibirá proporcionalmente a la jornada de trabajo cuando ésta sea a tiempo parcial.

Plus de transporte: Es un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Se percibirá en 12 mensualidades, según las cantidades que figuran en la tabla salarial incluida en el anexo I y cuando la jornada de trabajo sea a tiempo parcial se percibirá por día efectivamente trabajado.

Este plus se abonará siempre y cuando la empresa no establezca un servicio de transporte para los trabajadores.

Plus de actividad: Remunera la realización de funciones complementarias a su puesto de trabajo dentro de una misma área funcional. A tal efecto comprende las funciones de conductor, coordinador final y operario especialista.

Pagas extraordinarias: Se percibirán dos (2) pagas extraordinarias anuales, que serán abonadas el día 20 en los meses de junio y diciembre, dichas pagas extraordinarias están compuestas por los conceptos salario base y el plus «ad personam» fijo. El devengo de estas pagas será como sigue: la paga de junio se devengará del 1 de enero al 30 de junio; y la de diciembre se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el que se determina en la Tabla Salarial que se incluye en el anexo I. El personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, percibirá el importe correspondiente a este concepto prorrateando el tiempo efectivamente trabajado durante el año.

Artículo. 88. Plus de actividad.

El plus de actividad se abonará durante el tiempo que dure la realización de la misma.

Con el objetivo de potenciar la profesionalidad de los trabajadores que realizan estas actividades se acuerda que si el trabajador dejará de realizar la actividad por decisión de la empresa consolidará una parte de la cantidad percibida por dicha actividad, en concepto de plus personal compensable absorbible, de acuerdo con el siguiente baremo:

Si el cese de la actividad se produce después de 2 años realizando la misma consolidará un 25% del importe que viniera percibiendo.

Si el cese de la actividad se produce después de 4 años realizando la misma consolidará un 40% del importe que viniera percibiendo.

Si el trabajador que hubiera cesado en la actividad volviera a desempeñar esa misma u otra de las recogidas en el presente Convenio, la cantidad que ha consolidado de acuerdo con el párrafo anterior, se considerará parte de la que le correspondiera por la nueva actividad a realizar.

Artículo 89. *Progresión.*

Los trabajadores de los grupos profesionales de Agentes Auxiliares y Agentes Administrativos, progresarán económicamente en función de los tramos, niveles y cuantías que a continuación se especifican (las cantidades vienen referidas a un trabajador con jornada completa, por lo que el personal a tiempo parcial lo percibirá en la parte proporcional a su jornada).

Nivel de progresión	Años de permanencia	Plus de progresión
0	2 años	0,00 euros/mes
1	3 años	16,39 euros/mes
2	3 años	30,35 euros /mes
3	4 años	48,56 euros/mes
4	siguientes	66,77 euros/mes

La tabla anteriormente expuesta se aplicará con efectos retroactivos desde el año 2009. Las cuantías anteriormente mencionadas se actualizarán con el IPC real los años 2011 y 2012.

Después de haber cumplido trece años de permanencia en Groundforce, se consolidará el plus de progresión que se esté percibiendo.

Se abonarán coincidiendo con las doce mensualidades.

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

Las condiciones de devengo antes referidas son las siguientes:

1. No haber tenido un nivel de absentismo individualmente considerado, superior al 4% durante un periodo de dos años por causa de licencias no retribuidas, faltas no justificadas o bajas por incapacidad temporal, a excepción de los supuestos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad grave, excedencia forzosa y maternidad entendiéndose, para las enfermedades graves aquellas bajas de duración igual o superior a 30 días o que exigen hospitalización.

2. Haber asistido y superado los cursos de formación programados por la empresa y necesarios para su actividad.

3. No haber sido objeto de sanción firme por falta muy grave en los últimos dieciocho (18) meses o falta grave en los últimos doce (12) meses. No se computarán a estos efectos las faltas graves por acumulación de faltas leves.

El trabajador que una vez transcurrido el tiempo del período «años de permanencia» no cumpla con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente Convenio colectivo, iniciará un nuevo período de «años de permanencia» reducido de doce (12) meses. El último día de este nuevo plazo deberá cumplir con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el Convenio colectivo para su progresión al siguiente nivel, incluido el no haber sido objeto de sanción firme por falta muy grave en los últimos dieciocho (18) meses. En caso de progresar, se considerará un nuevo período «años de permanencia» según establece el Convenio colectivo, iniciándose su cómputo a

partir de la finalización del período reducido de doce (12) meses. En caso de no progresar se aplicará de nuevo lo acordado anteriormente.

En el caso de que no se reúnan los requisitos de devengo de dicho plus de progresión por haber estado de baja de incapacidad temporal, se retrasará el cobro del percibo del plus de progresión el tiempo que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal, sin necesidad de llegar a los 12 meses previstos para el resto de casos, abonándose si reúne todas y cada una de las condiciones de devengo.

Artículo 90. *Revisión salarial.*

Las tablas salariales recogidas en el presente Convenio son las tablas salariales aplicables en el año 2009, a estos efectos, las partes acuerdan que, la revisión salarial pactada será:

2009: 1 % sobre las tablas salariales de 2008.

2010: IPC real, garantizando el 1 %.

2011: IPC real, garantizando el 1 %.

2012: IPC real, garantizando el 1,5 %.

La aplicación del incremento establecido en este párrafo se realizará en relación al salario bruto anual en los conceptos fijos y variables mensuales de la tabla salarial para todos los trabajadores, incluido el plus «ad personam» y la media de retribución voluntaria los trabajadores que la vinieran percibiendo.

La revisión salarial del IPC de los años 2009 y 2010 se aplicará solo a los trabajadores que habiendo estado trabajando durante dichos periodos en La empresa estén en activo en la misma en el momento de la entrada en vigor del Convenio, con excepción de los trabajadores que estén en situación de excedencia por guarda legal, que a estos efectos se considerará como si hubieran estado en activo.

En la nómina de diciembre se abonarán los atrasos correspondientes al año 2009 y el incremento del 1% garantizado y referido al año 2010.

La aplicación de la clasificación profesional a efectos de nómina entrará en vigor en enero de 2011.

CAPÍTULO XI

Acción social

Artículo 91. *Seguro de accidentes.*

La empresa tendrá concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores de la misma un capital de 24.040 euros que pasará a 25.000 euros a partir del año 2011, a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, o que legalmente correspondan en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total que ocasione la extinción definitiva del contrato laboral o absoluta, o muerte, siempre que dichas contingencias tengan su causa en un accidente laboral o no, ocurrido durante las 24 horas del día y se cumplan las condiciones de la póliza suscrita para cubrir dicha garantía. La empresa facilitará una copia de dicha póliza a la RLT.

Artículo 92. *Asistencia económica suplementaria.*

En los supuestos de enfermedad común o profesional, incapacidad temporal y accidente descritos en la Ley de Seguridad Social, la empresa abonará a sus trabajadores la diferencia entre lo percibido por la Seguridad Social y sus salarios. La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de los conceptos fijos, con excepción del plus de transporte que no se abonará estando de baja, siempre y cuando el trabajador aporte el justificante de baja médica, por un facultativo de la seguridad social, dentro del plazo legalmente establecido, es decir 72 horas.

Disposición adicional transitoria primera.

En cada UTE se llevarán a cabo las bolsas de empleo con los criterios establecidos en este Convenio, salvo que haya alguna ute con salvedades y peculiaridades concretas, que hagan necesario un tratamiento diferente, en cuyo caso se harán modificaciones que habrán de estar acordadas entre las partes signatarias.

ANEXO I

Incremento 1% sobre 2008

TABLA SALARIAL 2009

GRUPO	CATEGORIAS	FUNCION	FIJOS					VARIABLES					
			T. Anual	T. anual + plus de Residencia Canarias	S. Base (x 14)	Plus Transp. (x 12)	Manutención. (x 12)	Comp de Puesto (x 12)	P. Residencia (x12) Canarias	H. EXTRA	H. NOCTUR.	J. PARTIDA	H. FESTIVA/ DOMINGO
Técnicos Gestores		JEFE PASAJE	28.625,78	30.785,90	1.368,67	176,02	176,02	436,66	180,01	23,64	2,88	25,01	2,49
		JEFE RAMPA	27.085,46	29.245,58	1.368,67	176,02	176,02	308,30	180,01	22,15	2,61	24,12	2,49
Administrativos	JEFE ADMINISTRATIVO	JEFE TURNO	23.941,28	26.101,40	966,70	176,02	176,02	515,25	180,01	20,65	2,48	23,22	2,49
	AGENTE ADMINISTRATIVO	RCP	23.021,48	25.181,60	966,70	176,02	176,02	438,60	180,01	18,35	2,20	21,44	2,49
		SUPERVISOR	19.113,92	21.274,04	966,70	176,02	176,02	112,97	180,01	15,66	1,89	19,64	2,49
		COORDINADOR	16.846,44	19.006,56	694,50	176,02	176,02	241,58	180,01	12,76	1,54	17,31	2,49
		AGENTE PASAJE	16.846,44	19.006,56	694,50	176,02	176,02	241,58	180,01	12,76	1,54	17,31	2,49
		AUXILIAR AD	13.947,48	15.772,20	694,50	176,02	176,02	0,00	152,06	10,55	1,35	16,07	2,49
Servicios Auxiliares	AGENTE JEFE	CAPATAZ	22.089,92	24.250,04	966,70	176,02	176,02	360,97	180,01	17,01	2,05	20,54	2,49
	AGENTE SERVICIOS AUXILIARES	MECÁNICO	17.844,24	20.004,36	694,50	176,02	176,02	324,73	180,01	13,17	1,59	17,86	2,49
		AGENTE RAMPLA	16.846,44	19.006,56	694,50	176,02	176,02	241,58	180,01	12,76	1,54	17,31	2,49
		AUXILIAR RAMPLA	13.947,48	15.772,20	694,50	176,02	176,02	0,00	152,06	10,55	1,35	16,07	2,49

Función	Plus de Actividad *
Operario Especial	140,53
Conductor **	54,08
Coordinador Final	83,23

Dietas	
Nacional	36,06
Internacional	66,11

* El Complemento de actividad no está incluido en las pagas extras

** El plus de Actividad de Conductor a partir del 1 de Enero de 2011 será de 75 €

TABLA SALARIAL 2010 GROUNDFORCE 1% a cuenta IPC Real

GRUPO	CATEGORIAS	FUNCION	FIJOS			VARIABLES							
			T. Anual	T. anual + plus de Residencia Canarias	S. Base (x 14)	Plus Transp. (x 12)	Manutención. (x 12)	Comp de Puesto (x 12)	P. Residencia (x12) Canarias	H. EXTRA	H. NOCTUR.	J. PARTIDA	H. FESTIVA/ DOMINGO
Técnicos Gestores		JEFE PASAJE	28.912,12	31.093,84	1.382,36	177,78	177,78	441,03	181,81	23,88	2,91	25,26	2,51
		JEFE RAMPA	27.356,32	29.538,04	1.382,36	177,78	177,78	311,38	181,81	22,37	2,64	24,36	2,51
Administrativos		JEFE ADMINI	24.180,70	26.362,42	976,37	177,78	177,78	520,40	181,81	20,86	2,50	23,45	2,51
		AGENTE ADM	23.251,78	25.433,50	976,37	177,78	177,78	442,99	181,81	18,53	2,22	21,65	2,51
		SUPERVISOR	19.305,10	21.486,82	976,37	177,78	177,78	114,10	181,81	15,82	1,91	19,84	2,51
		COORDINAD	17.015,02	19.196,74	701,45	177,78	177,78	244,00	181,81	12,89	1,56	17,48	2,51
		AGENTE PASA	17.015,02	19.196,74	701,45	177,78	177,78	244,00	181,81	12,89	1,56	17,48	2,51
		AUXILIAR AD	14.087,02	15.929,98	701,45	177,78	177,78	0,00	153,58	10,66	1,36	16,23	2,51
Servicios Auxiliares		AGENTE JEFE CAPATAZ	22.310,86	24.492,58	976,37	177,78	177,78	364,58	181,81	17,18	2,07	20,75	2,51
		AGENTE SERV MECÁNICO	18.022,78	20.204,50	701,45	177,78	177,78	327,98	181,81	13,30	1,61	18,04	2,51
		AGENTE RAMI	17.015,02	19.196,74	701,45	177,78	177,78	244,00	181,81	12,89	1,56	17,48	2,51
		AUXILIAR RA	14.087,02	15.929,98	701,45	177,78	177,78	0,00	153,58	10,66	1,36	16,23	2,51

Función	Is de Actividad *
Operario Especial	141,94
Conductor **	54,62
Coordinador Fi	84,06

Dietas	
Nacional	36,06
Internacional	66,11

* El Complemento de actividad no está incluido en las pagas extras

** El plus de Actividad de Conductor a partir del 1 de Enero de 2011 será de 75 €

ANEXO II

Funciones

Descripción de las funciones encuadradas dentro de los distintos grupos profesionales:

1. Grupos de Servicios Auxiliares.

Agentes de Servicios Auxiliares.

Agente de Rampa u Operario: Son los trabajadores que, a las órdenes de sus supervisores, realizan las tareas propias del subgrupo laboral de Agentes de Servicios Auxiliares.

Operario Especialista: Agente de Rampa que, además de las tareas propias y en dependencia directa de los que realizan la función del Agente Jefe de Servicios Auxiliares, asumen de forma puntual y específica las responsabilidades de control y supervisión de las tareas específicas de rampa tales como control de facturación, y entrega en el patio, así como el control de carga y descarga del avión.

Conductor: Agente de Rampa que, además de las tareas propias y a las ordenes de su superior y encontrándose en posesión del permiso de conducción correspondiente, puede llevar a cabo trabajos consistentes en la conducción de toda clase de vehículos de tracción mecánica (tractor de remolque de aeronaves, vehículos para el transporte de pasajeros). Deberán contar con los permisos de conducción adecuados según los criterios de Aena, de seguridad vial y los estipulados por la empresa y del seguro contratado para cualquier tipo de vehículo de los utilizados normalmente en el servicio.

Mecánico: Son los trabajadores encargados de atender todos los vehículos y medios mecánicos de handling en lo referido a mantenimiento, reparación de averías, desperfectos y limpieza, así como mantener el orden y la higiene de todas las instalaciones conexas a su actividad de acuerdo a las instrucciones y directrices de sus superiores.

2. Grupos de Administrativos.

Agentes Administrativo.

Agente de Pasaje: Son los trabajadores que, con conocimiento de idiomas, se dedican a las tareas propias del subgrupo laboral de Agente Administrativo.

Supervisor: Son los trabajadores encargados del control y gestión del personal de pasaje, en lo referido a la distribución y coordinación de funciones, así como del control de los procedimientos según las directrices generales recibidas del área de pasaje y de los procedimientos establecidos por la empresa en el manual de handling al objeto de conseguir un servicio de calidad en la atención al pasaje.

Coordinador: Son los trabajadores que, además de desarrollar las tareas propias de los agentes administrativos, realizan todas las tareas de coordinación en oficina, entendiéndose como tal la elaboración de las Hojas de Carga, atención y ayuda a la Tripulación Técnica, y tareas de operaciones aéreas y despacho de vuelos.

Coordinador Final: Son los trabajadores que, además de desarrollar las tareas propias de los agentes administrativos realizan todas las tareas de coordinación en pista y oficina, entendiéndose como tal la elaboración de las hojas de carga, coordinación de las operaciones en pista, puesta en marcha y remolque de las aeronaves, atención y ayuda a la Tripulación Técnica, y tareas de operaciones aéreas y despacho de vuelos.

RCP: Son los trabajadores encargados de coordinar, supervisar y formar al personal de la base para obtener un óptimo cumplimiento de las normas de calidad para conseguir una óptima atención a pasajeros y compañías clientes y mantener la certificación de calidad.

3. Grupos de Técnicos Gestores.

Jefe de Rampa: Es el encargado de programar, coordinar y controlar las funciones a desempeñar por todo el personal adscrito a handling rampa, así como de gestionar el

mantenimiento de los equipos de trabajo de rampa disponibles en la base, de acuerdo con las directrices del Jefe de Escala y lo dispuesto en el manual de handling de la empresa, todo ello al objeto de obtener una eficiente administración del área, asegurando y garantizando el buen funcionamiento en el desarrollo de la operativa prevista.

Jefe de Pasaje y Coordinación: Es el encargado de realizar el seguimiento y comprobar la puesta en marcha de los procedimientos de todo el personal de handling del área de pasaje y coordinación, así como la resolución de incidencias, de acuerdo con las directrices recibidas del Jefe de Escala, así como de la aplicación de los procedimientos de actuaciones establecidos en el manual de handling de la empresa para conseguir un servicio de calidad en la atención al pasaje y facilitar el desarrollo de la operativa.

Este sistema de clasificación Profesional entrará en vigor el 1 de enero de 2011.

ANEXO III

La empresa viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de los empleados, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal de los empleados, en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen, en un plazo no superior a 6 meses desde su publicación, a crear una Comisión de igualdad de carácter paritario al objeto de establecer las medidas necesarias en la empresa para el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, sobre la Igualdad de Oportunidades, y negociar el Plan de Igualdad de Groundforce.

La Comisión de Igualdad estará compuesta por 12 miembros, de los cuales 6 miembros serán designados por la empresa y los otros 6 designados por los representantes de los trabajadores, nombrándose un presidente por parte de la empresa.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión en la que deberá recogerse los contenidos tratados en las mismas.