

12685 *RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo del Grupo Ineuropa Handling.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo del Grupo Ineuropa Handling (Ineuropa Handling Alicante, U.T.E.; Ineuropa Handling-Ibiza, U.T.E.; Ineuropa Handling-Madrid, U.T.E.; Ineuropa Handling-Mallorca, U.T.E.; Ineuropa Handling-Menorca, U.T.E. e Ineuropa Handling, U.T.E.-Tenerife) (Código de Convenio n.º 9015542), que fue suscrito con fecha 4 de abril de 2005 de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en representación de las empresas del mismo y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO, U.G.T. y U.S.O. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 4 de julio de 2005.-El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

I CONVENIO COLECTIVO INEUROPA HANDLING

CAPÍTULO I

Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, Ineuropa Handling-Alicante, U.T.E., Ineuropa Handling-Ibiza, U.T.E., Ineuropa Handling-Madrid, U.T.E., Ineuropa Handling-Mallorca, U.T.E., Ineuropa Handling-Menorca, U.T.E. e Ineuropa Handling, U.T.E. (Tenerife), en adelante U.T.E.'s, como Representación Empresarial y las Organizaciones Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Unión Sindical Obrera (U.S.O.), como Representación de los Trabajadores, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

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

Artículo 2. *Naturaleza normativa. Eficacia general y alcance.*

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dado por lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la legitimidad y representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio es de aplicación a todas las U.T.E.'s anteriormente mencionadas y trabajadores, presentes y futuros, comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio se circunscribe a la actividad de handling que las U.T.E.'s desarrollan en los centros de trabajo referidos en el ámbito territorial y será de aplicación y de obligado cumplimiento para todas las U.T.E.'s signatarias y todos los trabajadores presentes y futuros, cuya actividad consista en prestación de servicios de handling, entendiéndose como tal los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasajeros, mercancías y correo así como la manipulación de pasarelas.

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

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio es de obligada y general observancia para todas las U.T.E.'s, y trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito funcional, excepto para el personal directivo o en funciones directivas que, de acuerdo con la estructura organizativa de cada una de las U.T.E.'s, será

el personal que ejerza las siguientes funciones: Gerentes, Directores, Delegados y Jefes de Departamento.

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

Este Convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo de handling establecidos por las U.T.E.'s en los aeropuertos de Alicante, Ibiza, Madrid, Mallorca, Menorca y Tenerife.

Artículo 6. *Ámbito temporal y denuncia.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo empezarán a regir a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y su vigencia tendrá una duración de tres años, finalizando su vigencia el día 31 de Diciembre de 2.007, salvo para aquellas materias que fijen una vigencia diferente en el presente Convenio, prorrogándose de año en año por la tática de las partes.

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.

Si dentro de los dos meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de alguna de las partes, se incrementará la cuantía económica para el año siguiente aplicando el mismo porcentaje que el año anterior en base al coste de la vida del año precedente.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas. No obstante, se respetarán como «garantía ad personam», a título individual, las garantías personales por conceptos fijos y por conceptos variables que se estén percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Los aumentos de retribuciones y otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, resoluciones administrativas, otros convenios colectivos de aplicación 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 éstas últimas, manteniéndose el Convenio Colectivo en sus propios términos, en la forma y condiciones que están pactadas.

Artículo 9. *Comisión Mixta Paritaria.*

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria compuesta de 14 miembros, siete por la parte empresarial y siete por la parte sindical, 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 y se dotará de un Reglamento de Funcionamiento.

En todo caso, las partes podrán estar representadas por un número inferior, ostentando la representación proporcional establecida para la representación de cada parte.

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

Artículo 10. *Funciones y funcionamiento 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, 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 tres meses.

Independientemente de conocer de forma previa y obligatoria sobre la comunicación al empresario y a la autoridad laboral de la adopción de cualquier tipo de medidas de presión derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio, y a fin de evitar éstas, la Comisión Mixta Paritaria se reunirá con objeto de analizar y mediar en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados, aclarando y resolviendo, como mediadora, de tal manera que, tanto por la parte social como empresarial, se haga todo cuanto esté a su alcance en evitación de dichas discrepancias.

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.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 11. *Contratación y empleo.*

De acuerdo con las características del servicio prestado en las diferentes U.T.E.'s, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento de acuerdo con la causalidad en los supuestos legalmente establecidos y en todo caso serán conforme a Derecho.

En coherencia con la nueva política de empleo definida por la Empresa, ésta se compromete a suprimir los contratos de obra o servicio determinado que existen a 1 de Enero de 2005 mediante su conversión en contratos indefinidos, con anterioridad al 31 de Diciembre de 2005. La Comisión mixta será escuchada y recibirá la información completa sobre el proceso de transformación con carácter previo, a los plazos que se establezcan en función de la realidad operativa de cada base y de los contratos existentes en cada una de ellas.

En tanto que se establezca esta regulación con carácter normativo o pactado, y vinculante para empresas y trabajadores en el Sector, se fomentará en las U.T.E.'s sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, el uso racional de los contratos de trabajo conforme a la legislación vigente en cada momento, así como una utilización eficiente y adecuada a las necesidades operativas de las Empresas de Trabajo Temporal.

A tales efectos, la Empresa adecuará de forma progresiva durante la vigencia del presente Convenio, la utilización de la contratación a través de estas empresas a las necesidades operativas derivadas de la eventualidad y las puntas de actividad, así como la estacionalidad propia de la actividad, informando de ello a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 12. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito, para todos los contratos, un periodo de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para el Grupo de Técnicos y Titulados, dos meses para Agentes Administrativos y un mes para Agentes de Servicios Auxiliares.

Durante el periodo 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.

Transcurrido el periodo 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 el periodo de prueba.

Artículo 13. *Modalidades de contratación.*

Podrán celebrarse, entre otros, contratos eventuales por circunstancias de la producción, interinidad, obra o servicio determinado y a tiempo parcial en los términos legal o convencionalmente vigentes.

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

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

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

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

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

El número de horas efectivas de trabajo siempre será inferior a las de un trabajador a tiempo completo comparable.

La jornada y demás condiciones de trabajo vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir, no pudiendo ser inferior al 30 % de la jornada semanal normal de trabajo.

La jornada diaria se podrá realizar en uno o dos períodos horarios. En consecuencia, se podrá implantar, con carácter obligatorio a aquellos trabajadores cuya jornada diaria tenga una duración igual o superior a 5 horas, la realización de ésta en dos períodos horarios, con una duración mínima de dos horas y una interrupción que no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 4 horas. La distribución de los períodos horarios estará en función de las necesidades del servicio.

Salvo casos excepcionales, no se podrán contratar trabajadores eventuales para cubrir la interrupción entre dichos periodos, informando de la necesidad excepcional, con carácter previo, a la Representación legal de los trabajadores.

De producirse cambios en la programación de vuelos de las compañías aéreas, o incremento o reducción de los mismos, y/o en función de las cargas de trabajo, y justificado por la mayor adaptabilidad a las condiciones operativas, que es consustancial al contrato a tiempo parcial, las U.T.E.'s podrán variar el horario establecido, en su caso, en el contrato de trabajo, con un preaviso de una semana, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir, sin que ello implique en ningún caso modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Si se dieran necesidades imprevistas en las programaciones de vuelos que impidieran cumplir el preaviso citado, la Empresa podrá igualmente variar el horario, informando previamente de tales necesidades a la Representación de los Trabajadores.

Además de las horas realizadas por el trabajador en concepto de jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas.

Se informará trimestralmente mediante relación nominal a la Representación de los Trabajadores de las horas complementarias realizadas.

Dada la naturaleza de las Horas Complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, éstas se realizarán en función de las necesidades de las U.T.E.'s de acuerdo con las cargas de trabajo.

La jornada y las horas que se amplíen sobre la misma no estarán sujetas a los procedimientos de programación de turnos del trabajador a tiempo completo.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada U.T.E. el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios, respetando las siguientes normas:

El llamamiento para reanudar la actividad deberá hacerse por orden de antigüedad de los trabajadores (fecha de ingreso del trabajador en la Empresa, días trabajados a origen y fecha de nacimiento por orden de mayor edad).

No obstante, la Empresa, cuando necesite trabajadores cualificados y con funciones específicas a realizar en cada uno de los diferentes Departamentos y no le sea posible respetar el orden de antigüedad, previo acuerdo con el Comité de Centro, efectuará el llamamiento del número imprescindible de dichos trabajadores, continuando seguidamente con el orden inicial de llamamientos por antigüedad.

El trabajador fijo discontinuo, siempre que las cargas de trabajo lo permitan, tendrá derecho a una ocupación mínima de seis meses de trabajo continuados a tiempo parcial o tiempo completo, siempre de acuerdo con las necesidades del trabajo y en las jornadas o turnos necesarios para su cobertura.

Los trabajadores fijos-discontinuos, durante los periodos que realicen jornadas de trabajo a tiempo completo, disfrutarán de las mismas condiciones laborales que las estipuladas para el trabajador contratado como fijo a tiempo completo.

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

Los ingresos en la Empresa como fijos discontinuos, se efectuarán con la categoría prevista en el presente convenio para cada grupo laboral.

El periodo de prueba será el mismo que el que se exija al personal fijo o eventual en función de su categoría y de lo estipulado en el presente Convenio.

Los trabajadores fijos discontinuos con contrato en vigor, podrán realizar trabajos de categoría superior, reintegrándose a su puesto de trabajo cuando la necesidad cese.

La retribución por trabajos de categoría superior será la que corresponda a dichos trabajos.

Los trabajos de categoría superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa a través de su Dirección y dando cuenta al Departamento de Personal a fin de que proceda al abono de los salarios correspondientes a la categoría superior.

La prestación laboral se interrumpirá a la conclusión de cada periodo sin perjuicio de que se restablezca en cada nuevo periodo.

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

La consideración de trabajador fijo discontinuo no se perderá en los supuestos de prestación de cargo público, ausencia por maternidad, o enfermedad justificada.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados anualmente, siempre que las necesidades por cargas de trabajo lo permitan, dentro de los periodos que a lo largo del año sean necesarios, pudiéndose prorrogar los contratos originarios cuando las cargas de trabajo permanezcan y continúen en las mismas condiciones.

No podrán celebrarse por la Empresa, salvo pacto en contrario, contratos eventuales por circunstancias de la producción, obras o servicio determinado, o cualquier otro de duración determinada, cuando en la Empresa haya, en el momento de la contratación, personal fijo discontinuo del mismo grupo laboral que no haya sido llamado dentro del periodo anual correspondiente.

En los casos en que la actividad no se reanude en el periodo correspondiente o se suspenda durante el mismo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, los trabajadores fijos discontinuos que no sean llamados mantendrán su posición en el orden de llamamiento para su incorporación en posteriores temporadas.

En el supuesto de que un trabajador fijo discontinuo cubra una vacante de fijo de actividad continuada, se le respetarán las mismas condiciones que tenía como trabajador fijo discontinuo, prorrateándose la jornada completa, y reconociéndosele el tiempo efectivo de trabajo que tuviese acreditado como fijo discontinuo a efectos de antigüedad en la Empresa.

La jornada semanal de los fijos discontinuos estará en función de que el contrato sea a tiempo completo o parcial.

Las jornadas y condiciones de trabajo de los fijos discontinuos, contratados a tiempo parcial, se establecerá en función de las necesidades a cubrir, progresando paulatinamente hasta tiempo completo cuando las cargas de trabajo así lo requieran, y siendo informada la representación de los trabajadores.

Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo tendrán los mismos descansos semanales que los fijos de actividad continuada.

Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial no estarán sujetos a lo estipulado en el apartado anterior.

En cuanto a las vacaciones, los trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo tendrán los mismos derechos que los trabajadores fijos de actividad continuada y en la parte proporcional a la duración de sus contratos. Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del periodo de contratación.

Al trabajador fijo discontinuo a tiempo parcial, contratado todos los días de la semana, le será de aplicación lo indicado en el apartado anterior en base a la proporcionalidad de las horas contratadas en sus jornadas de trabajo.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán los mismos derechos de disfrute de excedencias voluntarias que los fijos de actividad continuada.

2. Contratos con distribución irregular de la jornada.—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 podrán establecer contratos con distribución irregular de

la jornada de trabajo en los términos que se pacten en la Comisión Mixta Paritaria.

Este pacto de flexibilización tendrá especial aplicación en el proceso de conversión en indefinidos de los contratos que en la actualidad no tienen este carácter.

Las ofertas de conversión que se realicen a los trabajadores con el fin de completar la jornada de contratos temporales, fijos discontinuos o de contratos a tiempo parcial serán negociados con el Comité de Centro y será informada la Comisión Mixta Paritaria.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 14. *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, formaciones específicas y contenido general de la prestación.

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

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

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Mixta Paritaria acordará el sistema de Clasificación Profesional, las Categorías laborales y los Grupos profesionales con sus funciones y cometidos, así como las retribuciones que se fijen, y propondrá a Comisión Negociadora del futuro Convenio dichos acuerdos para la incorporación, en su caso, al texto del citado Pacto.

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

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

Artículo 16. *Grupos profesionales.*

Todo el personal, atendiendo a las funciones que ejecute en la U.T.E., estará encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de Titulados y Técnicos.
- Grupo de Administrativos.
- Grupo de Servicios Auxiliares.

Artículo 17. *Definición de grupo profesional.*

A continuación se describen las funciones para cada grupo profesional, siendo éstas susceptibles de modificaciones según las necesidades de cada U.T.E.

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

2. Grupo de Administrativos.—Son aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, coordinación, facturación, embarque, programación técnica y auxiliar de vuelo, ventas de pasaje, equipaje, carga y correo, reservas, despachos y documentos aduaneros, manejo del material necesario para el desarrollo de sus actividades, y otras análogas. Asimismo, realizará cualquier actividad conexas simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo.

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

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

2.2 Categorías Laborales—Se definen dos categorías laborales:

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

a) Agente Administrativo, realizará los trabajos de ejecución inherentes a su Grupo y por motivos de organización del trabajo, la Dirección

designará entre los administrativos, aquellos que adicionalmente realizarán tareas de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de las personas que se les asignen.

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

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

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

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

3.2 Categorías Laborales.—Se definen dos categorías laborales:

Categoría de Ejecución / supervisión-Agente de Servicios Auxiliares.
Categoría de Mando-Agente Jefe de Servicios Auxiliares.

a) Agente de Servicios Auxiliares, 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.

Aquellos trabajadores que realicen con carácter exclusivo el servicio de pasarelas, se registrarán por las tablas establecidas para esa actividad en el anexo I.

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

Artículo 18. Promoción.

Se entiende por promoción el acceso a la categoría de Ejecución/Supervisión desde la de Agentes Administrativos y Agentes de Servicios Auxiliares así como a la categoría de Mando desde la de Ejecución/Supervisión por designación de la Empresa a través de las normas o requisitos que, en cada U.T.E. se establezcan al efecto, informándose del nombramiento a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 19. 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 esto sea posible, acoplará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe médico de la Mutua de Accidentes concertada o del Servicio Médico de la Empresa. El trabajador podrá acompañar su petición con un informe médico de la Seguridad Social.

Independientemente el trabajador deberá aportar el grado de minusvalía reconocido por la Consejería de Servicios Sociales u Organismo equivalente.

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

Artículo 20. Plus de funciones.

El Plus de Funciones se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Las funciones a que se refiere el apartado anterior serán especificadas en hoja aparte del presente Convenio.

En la nómina de salarios se detallará, en columna adaptada al efecto, con la siguiente denominación: «P.F. y la Función realizada».

Con el objetivo de potenciar la profesionalidad de los trabajadores que realizan estas funciones se establece que los importes señalados se cobrarán en doce pagos durante el periodo en que el trabajador presta sus servicios incluyendo los periodos de baja por enfermedad o accidente y los periodos vacacionales.

Igualmente y con este mismo fin, se acuerda que si el trabajador dejara de realizar la función por decisión de la Empresa, consolidaría una parte de la cantidad percibida por dicha función, en concepto de Plus personal compensable absorbible, de acuerdo con el siguiente baremo:

Si el cese en la función se produce después de dos años realizando la función consolidará un 25% del importe que viniera percibiendo.

Si el cese en la función se produce después de tres años realizando la función consolidará un 40% del importe que viniera percibiendo.

Si el cese en la función se produce después de cuatro años realizando la función consolidará un 60% del importe que viniera percibiendo.

Si el trabajador que hubiera cesado en la función 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 función a realizar.

CAPÍTULO IV

Jornada

Artículo 21. Tiempo de trabajo.

Dada la peculiaridad de las funciones de las U.T.E.'s a las que afecta este Convenio, que exige una permanente actividad para el servicio que prestan a las Compañías Aéreas, las citadas U.T.E.'s. tendrán plena facultad para establecer jornadas, turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales y convencionales de aplicación.

Artículo 22. Jornada.

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

Año 2005: 1768 horas.
Año 2006: 1760 horas.
Año 2007: 1744 horas.

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.

La reducción de jornada establecida se aplicará mediante la programación de los días libres y vacaciones necesarios: La reducción de jornada de los años 2005 y 2006 se plasmarán respectivamente en un día más de descanso cada año y la reducción de jornada del año 2007 mediante un día más de descanso y un día más de vacaciones.

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

Artículo 23. Trabajo a turnos.

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

En las U.T.E.'s 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.

El trabajo organizado en las U.T.E.'s según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo y trabajando.

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 con contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción, en tanto que se contraten para cubrir las puntas de trabajo que se producen en esta actividad de Handling, tampoco estarán sometidos a este régimen de turnos.

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

Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante las 24 horas, se podrá establecer cuatro turnos básicos y un turno adicional por temporada.

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

Los turnos básicos tendrán una movilidad o flexibilidad sobre el horario de entrada de más o menos una hora o fracción. En el caso de las fracciones se podrá aplicar en cada base, en función de las necesidades operativas, y previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores. En caso de discrepancia, se someterá la cuestión planteada a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

La rotación debe ser establecida de tal manera que permita la asignación de las personas necesarias a los turnos en función de las cargas de trabajo que se produzcan en cada periodo horario.

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

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

La programación mensual definitiva de los turnos se publicará con una antelación mínima de quince 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 un mes de trabajo.

Los cambios de turno que sean modificados en 1 hora o fracción, no se considerarán como tales cambios de turno a efectos de lo expuesto en el apartado anterior, siempre que sean comunicados al trabajador con al menos 24 horas de antelación.

Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo en aquellos supuestos excepcionales que serán resueltos, de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa 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.

De todos los cambios se informará por escrito a los trabajadores afectados.

Artículo 24. *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 cuarenta por ciento de cada cuadrante.

Localmente se podrán tratar las posibles excepciones al alza por necesidades de servicio.

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 cuatro horas.

La aplicación de la jornada fraccionada nocturna, en cada base, se establecerá conforme a las necesidades operativas que deberán ser acordadas por la Representación de los Trabajadores y comunicadas a la Comisión Mixta. En caso de discrepancia, se someterá la cuestión planteada a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

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

La jornada fraccionada será rotativa de todos los trabajadores del cuadrante.

Artículo 25. *Horas extraordinarias y perentorias.*

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

Las horas extraordinarias serán abonadas de acuerdo con el valor económico de las mismas, establecido, según categorías, en la tabla sala-

rial incluida en el presente Convenio Colectivo o bien, serán compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de dos horas por cada hora extraordinaria realizada.

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

Las horas perentorias, considerándose como tales las que se originen por impuntualidad de aeronaves, en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes u otras circunstancias siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal.

Las horas perentorias tendrán la misma retribución establecida para las horas extraordinarias voluntarias.

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.

Artículo 26. *Trabajo en festivos.*

Los trabajadores de Ineuropa dispondrán de catorce (14) días festivos al año distribuidos según el calendario que se publica en los Boletines Oficiales.

No obstante lo anterior y debido a la continuidad en la prestación del servicio de Handling y, cuando por razón de la actividad o servicio tenga que prestarse el trabajo en los días señalados anteriormente, 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.

Artículo 27. *Trabajo en domingos.*

Sin perjuicio de los días de libranza semanales que legal o convencionalmente correspondan, y debido a la continuidad en la prestación de servicios de Handling, si fuera necesaria la realización de la prestación del servicio en domingo, éstos se compensarán mediante el abono del plus establecido en las tablas salariales del Anexo I, salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirán la retribución que legal o convencionalmente les corresponda.

Artículo 28. *Descanso para refrigerio.*

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

En las jornadas continuadas de ocho horas de trabajo que terminen después de las 15:59 horas o de las 23:00 horas, el personal disfrutará de un descanso de cuarenta y cinco minutos.

En las jornadas continuadas de 8 horas de trabajo que empiecen a partir de las 20:00 horas, el personal disfrutará de un descanso de cuarenta y cinco minutos.

Estos tiempos de descanso se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO V

Salarios

Artículo 29. *Sistema salarial.*

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

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

1. Percepciones salariales:

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

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

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

Personales.

De puesto de trabajo.

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

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

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

1.3 De vencimiento superior al mes: Las pagas extraordinarias.

2. Percepciones no salariales:

2.1 Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

2.2 Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

2.3 Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Artículo 30. *Estructura de las percepciones económicas.*

Los conceptos tanto salariales como extrasalariales, establecidos en el presente Convenio Colectivo, son los siguientes:

Salario base.

Plus de disponibilidad. Plus que retribuye la especial disponibilidad que se exige a los trabajadores como consecuencia de las características de la actividad profesional del sector.

Plus de funciones. Plus que retribuye una determinada actividad, función o responsabilidad asignada a un trabajador y durante el periodo que le sea asignado.

Plus de transporte. Complemento extrasalarial que compensa de los gastos derivados del traslado al centro de trabajo, con independencia de otros derechos que pudieran estar reconocidos en este convenio a título personal.

Hora nocturna. Es la compensación de las horas efectivamente trabajadas entre las 22:00 y las 06:00, con independencia de los derechos derivados de la aplicación de las Disposiciones Adicionales.

Hora festiva. Es la compensación de las horas efectivamente trabajadas en un turno que se inicie entre las 00:00 horas y las 23:59 de los días festivos de carácter nacional, autonómico o local conforme al calendario laboral anual.

Horas de domingos. Es la compensación económica por las horas efectivamente trabajadas en un turno que se inicie entre las 00:00 horas y las 23:59 de un domingo.

Fraccionamiento de jornada. Es la compensación económica por el trabajo efectivo en turnos fraccionados conforme a lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio.

Hora extraordinaria. Es la compensación económica por las horas efectivamente trabajadas por encima de la jornada pactada y que no es compensada mediante descanso.

Gratificaciones extraordinarias. Son así denominadas las pagas extraordinarias que se abonan en junio y en diciembre.

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

Pluses extrasalariales, donde se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten de carácter indemnizatorio, de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido u otros de similar naturaleza.

Las retribuciones a percibir por los conceptos mencionados en el presente artículo serán los que correspondan a las tablas salariales figuradas en los anexos I y II del presente Convenio.

Artículo 31. *Percepciones económicas mínimas/año.*

Se establece una percepción económica bruta mínima anual para cada uno de los Grupos Laborales y Niveles, que se define en el Anexo I de las Tablas Salariales del presente Convenio Colectivo para cada una de las diferentes U.T.E.'s.

La percepción económica bruta mínima anual aquí establecida, es la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

Artículo 32. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.*

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

año del abono. Su abono será para la paga de junio el 30 de junio y para la de diciembre el día 20 de diciembre.

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 33. *Pago del salario.*

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y en el mes siguiente al de su devengo, los conceptos variables.

Los salarios se abonarán por jornada completa, percibiendo la parte proporcional en los supuestos de jornadas a tiempo parcial, excepto el Plus de Transporte que será abonado por día efectivo de trabajo.

Las U.T.E.'s quedan facultadas para pagar las retribuciones mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias.

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

Artículo 34. *Percepciones económicas del trabajador a tiempo parcial.*

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

Artículo 35. *Niveles de progresión.*

Se establecen cuatro niveles de progresión económica.

El nivel 1 se aplicará a todos los trabajadores de nueva incorporación a la Compañía, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el BOE, que no hayan prestado, con anterioridad, sus servicios como trabajador de la Compañía, en el periodo de un año anterior a la publicación de presente Convenio Colectivo.

Este nivel se regirá por las retribuciones que se establezcan en la normativa aplicable, legal o convencional, de carácter superior al presente Convenio, hasta la entrada en vigor del Convenio del Sector, en su caso, y a partir de este momento, por las tablas salariales que se establezcan en el Convenio Colectivo Sectorial.

La permanencia en este nivel, será de tres años de prestación de servicio efectivo cumpliendo, además, los siguientes requisitos:

No haber tenido un nivel de absentismo individualmente considerado, superior al 3%, por causa de licencias no retribuidas, faltas no justificadas o bajas por Incapacidad Temporal, a excepción de los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad grave, entendiendo, para las enfermedades graves a estos efectos, aquellas bajas de duración igual o superior a 30 días o que exigen hospitalización.

No haber sido sancionados por falta muy grave.

Haber asistido a todos los cursos de formación programados por la Compañía y necesarios para su actividad.

El nivel 2 se aplicará en su relación laboral a todos los trabajadores de alta en la Compañía a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el BOE o, que siendo contratados con posterioridad, hubieren trabajado en la Empresa en el periodo de un año anterior a la publicación del presente Convenio Colectivo.

Igualmente les será de aplicación a aquellos que provengan del nivel 1, una vez que se hayan cumplido los requisitos establecidos para el paso de nivel.

A este nivel le serán de aplicación las condiciones salariales establecidas en las tablas salariales del Anexo I y II, para este nivel.

El nivel 3 se aplicará a todos aquellos trabajadores que, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el BOE, cumplan la permanencia en alta por un periodo superior a cuatro años, contados a partir de la fecha de su publicación, de forma continuada, o acumulada en distintos contratos o periodos y que durante este período cumplan los siguientes requerimientos:

No haber tenido un nivel de absentismo individualmente considerado, superior al 4%, por causa de licencias no retribuidas, faltas no justificadas o bajas por Incapacidad Temporal, a excepción de los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad grave, entendiendo, para las enfermedades graves a estos efectos, aquellas bajas de duración igual o superior a 30 días o que exigen hospitalización.

No haber sido sancionados por falta muy grave.

Haber asistido a todos los cursos de formación programados por la Compañía y necesarios para su actividad.

Para los trabajadores que tengan acumulada una antigüedad superior a seis años con anterioridad a la fecha de publicación del presente convenio, el periodo de cuatro años establecido en el párrafo primero, se reducirá a dos. A Aquel trabajador que a la fecha de publicación del presente

convenio tenga acumulada una antigüedad superior a cuatro años e inferior a seis, el citado periodo de cuatro años se reducirá a tres.

A este nivel le serán de aplicación las condiciones salariales establecidas en las tablas salariales del Anexo I, para este nivel.

El nivel 4 se aplicará a todos aquellos trabajadores, que, a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, cumplan la permanencia en alta por un periodo superior a cuatro años en el nivel 3, de forma continuada, o acumulada en distintos contratos o periodos y que durante este periodo cumplan los siguientes requerimientos:

No haber tenido un nivel de absentismo individualmente considerado, superior al 4%, por causa de licencias no retribuidas, faltas no justificadas o bajas por Incapacidad Temporal, a excepción de los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad grave, entendiéndose, para las enfermedades graves a estos efectos, como tal aquellas bajas de duración igual o superior a 30 días o que exigen hospitalización.

No haber sido sancionados por falta muy grave.

Haber asistido a todos los cursos de formación programados por la Compañía y necesarios para su actividad,

A este nivel le serán de aplicación las condiciones salariales establecidas en las tablas salariales del Anexo I, para este nivel.

Dada la complejidad de aplicación del absentismo como elemento de determinación para el paso de nivel, la Comisión Mixta, a la vista de la evolución de las incidencias, estudiará una regulación detallada determinando las causas que computarán a efectos del absentismo y el cómputo de las mismas.

Artículo 36. *Aplicación de mejoras económicas.*

Las tablas salariales recogidas en el presente documento son la base de cálculo para las aplicables en el año 2005. A estos efectos, las partes acuerdan que, la revisión salarial pactada será:

Los porcentajes que se añaden al IPC real serán:

IPC Real más 1% para el año 2005.

IPC Real más 1% para el año 2006.

IPC Real más 1% para el año 2007.

La aplicación del incremento establecido en este párrafo se realizará en relación al salario bruto anual en los conceptos fijos y variables mensuales para todos los trabajadores, exceptuando los conceptos variables mensuales específicos del personal subrogado que se incrementarán en el IPC real.

La Comisión Mixta determinará la forma en la que se procederá a aplicar a cada uno de los años la diferencia, de existir ésta, entre el IPC previsto y el IPC real, una vez conocido el dato oficial publicado por el INE u organismo que lo sustituya.

CAPÍTULO VI

Formación

Artículo 37. *Formación en las U.T.E.'s.*

El trabajador estará obligado a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por las U.T.E.'s. 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.

La formación fuera de la jornada laboral, que no es obligatoria, será compensada por tiempo equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso que, por necesidades de trabajo, no pudiera ser compensada, se abonará a los precios fijados al efecto.

Artículo 38. *Formación académica y profesional regladas.*

El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, relacionado con el trabajo que desarrolla habitualmente en la Empresa.

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

Artículo 39. *III Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC).*

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en el III Acuerdo Nacional de Formación Con-

tinua (ANFC), de fecha 19 de diciembre de 2000, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en la Empresa, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 2000 y, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

Podrán acogerse al Acuerdo citado las U.T.E.'s. y organizaciones afectadas por el presente Convenio que desarrollen acciones formativas en los términos definidos en el mismo, dirigidas al conjunto de los trabajadores ocupados.

Las organizaciones firmantes podrán prorrogar o renegociar el mismo en función del nuevo Acuerdo Nacional de Formación Continua que pueda establecerse. A tal objeto las partes asumen el compromiso de iniciar de nuevo la negociación o prórroga de este Capítulo en el plazo de un mes a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del nuevo o prorrogado Acuerdo Nacional. Se considerará prorrogado de forma automática, si se produjera la prórroga de los III ANFC.

Artículo 40. *Participación y colaboración de los Comités de Empresa.*

A principio de ejercicio, los comités de empresa serán informados de los cursos de formación, a impartir por departamentos, y previstos en el Plan de Formación de cada U.T.E.

A la vista de la información recibida, los comités podrán trasladar a la Dirección de las U.T.E.'s. sus sugerencias sobre las acciones de formación planificadas por la empresa.

La asistencia a los cursos de formación, cuando se realicen dentro de la jornada laboral, tendrá carácter obligatorio y en su realización no existirá discriminación en función de ostentar cargos de representación de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 41. *Principios y aspectos generales.*

Las U.T.E.'s obligadas por el presente Convenio consideran que la prevención de posibles daños para las personas, sean trabajadores, proveedores o clientes, constituye un objetivo al mismo nivel que cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial.

Base de tal planteamiento lo constituye:

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

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

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

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

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

A través de estos compromisos, las respectivas Direcciones de las U.T.E.'s firmantes quieren manifestar su gran interés y preocupación por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida.

Las U.T.E.'s confeccionarán anualmente un estudio estadístico comparativo de los resultados preventivos que darán a conocer a los representantes de los trabajadores.

La Representación de los Trabajadores impulsará, entre sus representados, una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las U.T.E.'s se comprometen a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto de los procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de las mencionadas U.T.E.'s, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de las mismas, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas de protección colectiva e individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

Las responsabilidades por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderán a los jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a las U.T.E.'s así como a aquellas contratadas o subcontratadas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y su desarrollo reglamentario a través del R.D. 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el ya mencionado artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

El ámbito de aplicación será para todos los trabajadores de las U.T.E.'s afectadas por este Convenio, sea cual sea su modalidad de contrato.

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

Artículo 42. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de PRL, de 8 de noviembre, modificada por Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

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

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

Artículo 43. *Planificación de la Actividad Preventiva.*

La actividad preventiva se basará en los siguientes objetivos:

La Prevención de Riesgos laborales se integrará en el sistema general de gestión de las U.T.E.'s, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de aquéllas, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se adaptará a lo recogido en el artículo 16.1 de la LPRL, modificada por Ley 54/2003, y así incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en las U.T.E.'s. en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Se fomentará e impulsará el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de las U.T.E.'s, tanto mandos como trabajadores.

Se evitarán los riesgos, minimizándolos y procediendo a la evaluación de los que aún persistan.

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

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

Artículo 44. *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de la representación legal de los trabajadores en las U.T.E.'s., según la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL y sin que ello suponga incremento del crédito horario que tenían anteriormente.

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

Artículo 45. *Servicios de Prevención.*

Los Servicios de Prevención, propios o los que contraten las U.T.E.'s, se regirán por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios y recursos adecuados a las características de las respectivas U.T.E.'s.

Los Servicios de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a las U.T.E.'s el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgo en ellas existentes y en lo referente a:

El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

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

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

La información y formación de los trabajadores.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

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

Coordinar la actuación preventiva en las U.T.E.'s con los planes de emergencia de AENA o Autoridad Aeroportuaria competente en cada aeropuerto.

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

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

Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos según determinen los protocolos que sean de aplicación.

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

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

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

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

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

Evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad.

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

La vigilancia de la salud estará sometida a un seguimiento de las enfermedades concurrentes en términos absolutos, para un mejor establecimiento de las medidas correctoras en las evaluaciones de riesgo.

Artículo 46. *Evaluación de Riesgos.*

Las evaluaciones de riesgos las llevarán a cabo los respectivos servicios de Prevención. La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados, en todos sus apartados, del art. 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las U.T.E.'s llevarán a cabo una revisión de la evaluación de riesgos realizada inicialmente, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 47. *Comités de Seguridad y Salud.*

Se constituirán por las U.T.E.'s. los comités de seguridad y salud, en aquellos centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, y en aquellos centros de trabajo que no cuenten con el mencionado número de trabajadores, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los delegados de personal.

Los comités de seguridad y salud estarán compuestos paritariamente, de una parte, por los delegados de prevención, y de otra, por el Empresario o sus representantes.

Los presidentes y los secretarios de los comités de seguridad y salud serán nombrados directamente por las respectivas U.T.E.'s. Los presidentes deberán ser personas con una cualificación suficiente y adecuada, con una especial sensibilidad en materia de prevención, dotándoles de poder ejecutivo para implementar los acuerdos a que se llegasen.

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

Las competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán, las que les confiere la Ley, definidas en el art. 39 de la L.P.R.L.

Artículo 48. *Información, consulta y participación.*

Las U.T.E.'s informarán por escrito a todos los trabajadores y sus representantes sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos de trabajo, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V de la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 49. *Formación.*

Las U.T.E.'s se comprometen a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores, y dado que las necesidades formativas en prevención difieren de unas U.T.E.'s a otras, estarán determinadas, inicialmente, como resultado de la evaluación de riesgos que tienen obligación de realizar todas las U.T.E.'s.

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

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

En todo caso la formación de los trabajadores se ceñirá a los términos que establece la Ley de P.R.L. en su art. 19.1.

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

Asimismo, en el momento justo de la contratación existe otro tipo de necesidad formativa básica que la Empresa tendrá en cuenta.

La formación general y específica de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y para todos los trabajadores, se impartirá siempre dentro de la jornada laboral. Los Delegados de Prevención recibirán además formación específica para el desempeño de sus funciones, en las mismas condiciones anteriormente descritas.

Artículo 50. *Procedimientos de investigación de accidentes de trabajo.*

Se acordará entre la representación de los trabajadores y de las U.T.E.'s. un documento sobre el procedimiento de investigación de accidentes graves de trabajo, así como incidentes leves o graves sin consecuencia posterior de IT's.

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

Artículo 51. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

La Empresa promoverá, en el ámbito de gestión de las U.T.E.'s, todas aquellas medidas que legalmente se establezcan para la mejor conciliación de la vida personal y profesional y expresamente el cumplimiento de la Ley 39/99 de 5 de noviembre.

Con este objetivo, la Empresa, cuando por razones personales o familiares, justificadas, reciba la petición de un trabajador de incorporarse a otra U.T.E. dentro de las firmantes de este Convenio, le dará a dicho trabajador prioridad absoluta para ocupar la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en la U.T.E. solicitada, respetándole la antigüedad adquirida en la U.T.E. de origen.

Asimismo las horas legalmente establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso

retribuido, o la proporción que corresponda en función del período de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla nueve meses.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 52. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de treinta días naturales, cuyo abono se efectuará de acuerdo con las tablas salariales fijadas al efecto en el anexo del presente Convenio.

Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de Diciembre del año anterior.

En cada U.T.E. se fijarán, de mutuo acuerdo con la representación de los trabajadores, los criterios para el disfrute de vacaciones. Para el establecimiento del periodo vacacional se tendrán en cuenta los periodos de mayor actividad con el fin de evitar, dentro de lo posible, el disfrute de vacaciones en dichos periodos.

En cualquier caso, siempre se estará a las necesidades operativas, fijándose las vacaciones en función de las cargas de trabajo.

Del total de días de vacaciones el trabajador podrá reservarse hasta 4 días para atender necesidades de carácter personal, el resto de vacaciones podrá ser fraccionado en tres periodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de 15 días naturales.

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

Artículo 53. *Procedimiento para la elección del periodo de vacaciones.*

Salvo que se establezca otro sistema, de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa 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.

En caso de discrepancia, se someterá la cuestión planteada a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

A este fin se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado el número de puntos que corresponda a cada mes del año, según el baremo establecido o que se establezca, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, en cada U.T.E.

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.

Los comités de empresa podrán negociar cambios en estos sistemas.

Artículo 54. *Suspensión de vacaciones por enfermedad o accidente.*

En el supuesto de que el trabajador durante el disfrute de sus vacaciones sufriera internamiento clínico por enfermedad o accidente, lo notificará a la Dirección de la Empresa en un plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de duración del periodo de vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento por enfermedad o accidente.

Artículo 55. *Permisos y licencias.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a distinto lugar del de residencia habitual, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Un día por razón de matrimonio de padres, hijos y hermanos, tanto por afinidad como por consanguinidad, ampliable a dos si fuera en

distinto lugar del de residencia habitual del trabajador, en función de la distancia al lugar.

h) Hasta tres días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de Bachillerato o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, así como de Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Con carácter general y a los efectos de este Artículo, por desplazamiento necesario para los supuestos de ampliación de los días de permiso se entenderá 150 Kilómetros desde la residencia del trabajador y, en las islas, el desplazamiento fuera de la isla del residente.

Artículo 56. *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 57. *Licencias sin sueldo.*

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencias sin sueldo por un plazo que no exceda de 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 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 58. *Adopción.*

En los casos de adopción, se concederán los mismos derechos que en los casos de maternidad.

Artículo 59. *Otros permisos.*

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

Deberá preavisar fehacientemente, con la máxima antelación posible, para que la empresa, si lo entendiera conveniente, pueda cubrir la ausencia del trabajador, siendo las horas en las que se efectúe la consulta médica retribuidas y no recuperables.

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

El trabajador deberá aportar, antes de reiniciar el trabajo, el justificante médico en los términos regulados en el apartado anterior.

Artículo 60. *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.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 61. *Potestad disciplinaria.*

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

Artículo 62. *Procedimiento sancionador.*

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

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

Artículo 63. *Antecedentes.*

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

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

Artículo 64. *Faltas.*

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. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
3. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
5. Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
6. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique o su uso indebido.
7. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como las variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social y/o Hacienda Pública.
8. En caso de enfermedad, la omisión del trabajador de hacer llegar aviso a la Empresa el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por sí, o a través de otra persona.
9. En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o indisciplina.
10. Cualquier actuación u omisión imprudente al realizar actividades, operaciones y maniobras en la zona de servicios, que no haya causado daños o menoscabo relevante, pero haya puesto en peligro obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte

aéreos o terrestres situados en dicha zona o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.

11. Cualquier falta leve, determinada en la Ley 21/2.003, de Seguridad Aérea, o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.

2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

3. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.

4. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la Compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador.

5. La falta de hasta dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

6. La simulación de enfermedades o accidentes.

7. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.

8. El realizar durante la jornada trabajos particulares.

9. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.

10. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.

11. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.

12. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la Empresa.

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

14. La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interna de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la Empresa.

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

16. No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad, accidente y maternidad dentro del plazo de cinco días, así como los partes de confirmación de las situaciones anteriores dentro del plazo semanal o vigente en cada momento.

17. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.

18. Simular la presencia de otro trabajador cambiando el turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la Empresa.

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

20. El incumplimiento de la prohibición de fumar en cualquier zona cuya prohibición quede determinada por el Ente Público AENA.

21. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

22. Introducción en los locales de la Empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.

23. Los actos u omisiones culposos que causen daños o menoscabo a las obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte situados en la zona de servicio o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.

24. El incumplimiento de las normas de identificación personal de quienes desempeñen funciones en la zona de servicios.

25. Cualquier falta grave, determinada en la Ley 21/2.003, de Seguridad Aérea, o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

Son faltas muy graves:

1. La falta de tres días o más al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

2. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.

3. Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otra Empresa cuya actividad es similar o realiza una actividad que entra en competencia con la Empresa.

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

5. Violar secretos de la Empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.

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

También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.

7. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa.

8. La deslealtad, el fraude o abuso de confianza.

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

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

11. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.

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

13. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza.

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

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

16. El acoso psicológico o moral.

17. Divulgación de algún dato interno de la Compañía relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la Empresa o pasajeros.

18. Abuso de autoridad por parte de los Jefes.

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

20. El incumplimiento de la prohibición de fumar dentro de la plataforma aeroportuaria, afectando a la seguridad de las operaciones.

21. El acceso no autorizado a la zona de operaciones y a las zonas restringidas de los aeropuertos.

22. Conducir vehículos o equipos sin estar en posesión del Permiso de Circulación en Plataforma en vigor, tenerlo caducado o emitido para una Empresa diferente a la que en ese momento está prestando servicio o por un aeropuerto distinto.

23. Conducir vehículos o equipos no estando autorizado para manejar los mismos o no teniendo el correspondiente certificado de aptitud.

24. La simple presencia en el interior de la zona restringida del recinto aeroportuario, bajo la influencia del alcohol o de las drogas. Tendrá igual consideración la negativa a someterse a las pruebas pertinentes.

25. Cualquier conducta negligente, imprudente o temeraria, por parte de conductores o peatones, que ponga en grave peligro la seguridad de las personas, las operaciones o los equipos.

26. Los actos u omisiones dolosos que causen daños o menoscabo a las obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte situados en la zona de servicio o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.

27. Cualquier falta muy grave, determinada en la Ley 21/2.003, de Seguridad Aérea, o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

Artículo 65. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

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

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

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

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

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

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

Artículo 66. Otras jurisdicciones.

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

Artículo 67. *Suspensión cautelar y excepciones al régimen sancionador.*

Las U.T.Es., cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrán decretar, cautelarmente, la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, cuando la precalificación de la falta sea de muy grave, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

CAPÍTULO X

Participación sindical

Artículo 68. *Secciones y delegados sindicales.*

En los centros de trabajo de las U.T.Es., que ocupen a más de 200 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el comité de empresa del centro de trabajo y que hayan obtenido como mínimo el 10 % de los votos, estarán representadas a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos, conforme al siguiente punto, por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales, por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido, como mínimo, el 10 % de los votos en las elecciones al comité de empresa del centro de trabajo, se determinará según la siguiente escala:

- De 200 a 750 trabajadores: 1 Delegado Sindical.
- De 751 a 2.000 trabajadores: 2 Delegados Sindicales.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3 Delegados Sindicales.
- De 5.001 en adelante: 4 Delegados Sindicales.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan alcanzado el 10% de los votos estarán representados por un solo delegado sindical.

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 del centro de trabajo, así como los siguientes derechos:

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.

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

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 sus sindicatos en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

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.

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.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación o sea consecuencia de éste, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones o como consecuencia de dicho desempeño.

La dirección de la Empresa pondrá tablones de anuncios a disposición de las secciones sindicales que se constituyan, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, para uso sindical y con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general. El número de estos tablones se establecerá en función de las necesidades de los distintos servicios y su utilización será individual para cada sección sindical, 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. La Empresa velará por su cuidado y mantenimiento.

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.

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

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 desee hacer uso del mismo, lo solicitará a la Empresa con un mínimo de quince días de antelación a la fecha en que se inicie el disfrute y, salvo situaciones excepcionales, que se tratarán conjuntamente entre la Dirección de la Empresa y el Sindicato correspondiente, tales permisos no superarán los seis meses ni serán inferiores a quince días.

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.

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.

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

En todo caso, los delegados sindicales serán trabajadores en activo de la Empresa.

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

Artículo 69. *Garantías de los miembros de los comités de empresa de centro de trabajo.*

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.

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.

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 sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

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

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

Artículo 70. *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 71. *Reunión mensual del comité de empresa del centro de trabajo con la dirección.*

Mensualmente 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 72. *Utilización del crédito horario.*

La ausencia del puesto de trabajo como consecuencia del uso de horas para actividad sindical, será comunicada a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 24 horas para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia. En aquellos supuestos excepcionales en que no

fuera posible esa antelación, se comunicará siempre por anticipado al inicio del turno y con la mayor anticipación posible.

Artículo 73. Acumulación de horas del crédito horario.

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

Las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio que a nivel estatal o en cada una de las U.T.E.'s, ostenten más del 10 % de la representación de los trabajadores podrán acumular el crédito sindical conforme a lo establecido en el último párrafo del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Con este fin, cada Empresa, junto con la representación de los trabajadores, procederá en el momento de la constitución de la comisión mixta paritaria a negociar los términos de la citada acumulación de crédito horario.

CAPÍTULO XI

Acción social

Artículo 74. Seguro colectivo de accidentes.

Todas las U.T.E.s vendrán obligadas a concertar a su cargo un seguro colectivo de accidente de trabajo para sus trabajadores en activo con una antigüedad de doce o más meses, siendo efectivo a partir de los tres meses de la publicación en el B.O.E. de este Convenio.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos que se detallan:

En caso de muerte, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 27.000,00 Euros.

En caso de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cuantía será de 33.000,00 Euros.

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

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

Artículo 75. Seguro de fallecimiento.

Todas las U.T.E.'s vendrán obligadas a concertar a su cargo un seguro colectivo de fallecimiento por causas naturales y enfermedades no preexistentes, para sus trabajadores en activo con una antigüedad de doce o más meses, siendo efectivo a partir de los tres meses de la publicación en el B.O.E. de este Convenio.

Este seguro tendrá carácter voluntario para el trabajador y la cobertura será de 21.000 euros.

Un 50% de la prima del seguro será con cargo al trabajador.

A tal efecto, cada trabajador comunicará a la Empresa su voluntad de adherirse, así como la aceptación del descuento de la prima correspondiente. La entrada en vigor, será, en todo caso, en la fecha establecida en el párrafo primero de este artículo.

Cualquier trabajador podrá ampliar la cobertura hasta un máximo de 60.000 euros, siendo la diferencia de prima enteramente con cargo al empleado.

Artículo 76. Jubilación.

Se reconocen dos clases distintas de jubilación, como medidas para fomentar el empleo:

A. Jubilación forzosa.—Si el marco legal vigente durante la vigencia del presente Convenio lo permite y como política de fomento de empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establecería la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, de aquellos trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla, salvo pacto individual en contrario.

En el supuesto de que definitivamente exista un marco legal que así lo habilite, la Comisión Mixta deberá reunirse para establecer su aplicación y requisitos y proponerlo a la Comisión Negociadora a tales efectos.

B. Jubilación anticipada.—Se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento, estableciéndose un complemento extrasalarial por jubilación anticipada, sobre el salario fijo realmente percibido en el último año natural, según la siguiente escala:

Antigüedad empresa	Edad años cumplidos	Mensualidades
2 a 5 años	60	2
6 a 10 años	60	5
11 a 20 años	60	8
21 a 30 años	60	11
Más de 30 años	60	14
2 a 5 años	61	2
6 a 10 años	61	3
11 a 20 años	61	5
21 a 30 años	61	6
Más de 30 años	61	10
2 a 5 años	62	2
6 a 10 años	62	3
11 a 20 años	62	5
21 a 30 años	62	6
Más de 30 años	62	8
2 a 5 años	63	1
6 a 10 años	63	2
11 a 20 años	63	3
21 a 30 años	63	4
Más de 30 años	63	6
2 a 5 años	64	1
6 a 10 años	64	1
11 a 20 años	64	2
21 a 30 años	64	3
Más de 30 años	64	5

Artículo 77. Complementos salariales en los supuestos de accidente, enfermedad profesional y común.

En los supuestos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional incluyendo la maternidad, el trabajador percibirá el complemento a las prestaciones del Sistema de Seguridad Social, en su caso, necesario para alcanzar el 100% de los conceptos salariales desde el primer día.

En los supuestos de enfermedad común este complemento hasta el citado 100% se percibirá a partir del día 100 de baja continuada.

CAPÍTULO XII

Subrogación

Artículo 78. Subrogación.

De acuerdo con las gestiones de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo General del Sector de Handling, se estará a lo dispuesto en la normativa legal o convencional que se establezca con este motivo en la legislación vigente, en lo que en materia de Subrogación se refiere.

Disposición adicional primera. Acuerdos locales.

A la firma del presente convenio y con el fin de adecuar la aplicación de los términos acordados en el mismo a las necesidades operativas de las diferentes bases y U.T.E.'s se establecerán los acuerdos de carácter local y complementario, que sean precisos sobre materias no recogidas en el presente convenio o sobre la aplicación de las mismas a esas realidades locales.

Los acuerdos así establecidos, una vez aprobados, serán remitidos a la Comisión Mixta para su conocimiento y seguimiento.

Disposición adicional segunda. Garantías «ad personam» del personal proveniente de Iberia, L.A.E. en Alicante, Ibiza, Madrid y Palma de Mallorca.

Los trabajadores provenientes de Iberia, L.A.E. en los aeropuertos de Alicante, Ibiza, Madrid y Palma de Mallorca, que presten servicio en la Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, mantendrán a título individual y como garantía «ad personam», los derechos que a continuación se indican, salvo acuerdos individuales en contrario:

Este personal proveniente de Iberia, L.A.E. recibirá las cantidades que le correspondan por su categoría, funciones, variables y demás conceptos de acuerdo con el presente Convenio Colectivo, así como las garantías personales por conceptos fijos (incluyendo el complemento de antigüedad que vienen percibiendo, que se prorratearán en quince pagas al año) y por conceptos variables (que se prorratearán en doce pagas al año) que estén percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. La decimoquinta paga, se prorrateará en las catorce pagas establecidas.

Se garantiza, a título individual, el mantenimiento de la jornada anual que cada trabajador, proveniente de Iberia, L.A.E., venía realizando en el centro de origen, es decir:

- En el centro de Alicante: 1680 horas anuales.
- En el centro de Ibiza: 1722 horas anuales.
- En el centro de Madrid: 1722 horas anuales.
- En el centro de Palma de Mallorca: 1722 horas anuales.

Para la consecución de esta jornada anual, se garantiza igualmente, «ad personam», a estos trabajadores, unas vacaciones de treinta (30) días laborales.

Se garantiza, asimismo, el derecho a un día más de vacaciones después de quince (15) años cumplidos de antigüedad en la empresa. Por encima de estos quince años, cada nuevo quinquenio dará lugar a un día más de vacación adicional. Lo indicado anteriormente no será de aplicación a aquellos trabajadores que hubiesen cedido de forma voluntaria y con carácter definitivo, el derecho indicado anteriormente, mientras eran trabajadores de la compañía Iberia, L.A.E.

Se mantendrá a efectos de descanso semanal, para el colectivo de trabajadores provenientes de Iberia, L.A.E., el disfrute como mínimo de un domingo por cada cuatro domingos trabajados, para el personal a jornada completa en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo.

La conversión de los contratos de obra o servicio en indefinidos en los aeropuertos de Madrid, Alicante y Palma, así como, en su caso, la conversión de fijos discontinuos en fijos, en los aeropuertos de Palma, Ibiza y Mahón se realizará como hasta ahora, por fecha de antigüedad y días trabajados.

Disposición adicional tercera. Garantías «ad personam» del personal proveniente de AVIACO en Mahón.

Los trabajadores provenientes de AVIACO en Mahón que presten servicio en la empresa a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, mantendrán a título individual y como garantía «ad personam», los derechos que se recogen en los Convenios Colectivos X y XI de AVIACO incluyendo igualmente los aplicados a los trabajadores fijos discontinuos (B.O.E. de 8 de Noviembre de 1993), en los términos en que se vienen acordando hasta la fecha.

Disposición adicional cuarta. Garantías «ad personam» del personal proveniente de Iberia, L.A.E. en Tenerife.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan en esta Disposición Adicional, mantener a los trabajadores provenientes de Iberia, L.A.E. que presten sus servicios a la entrada en vigor del presente Convenio, a título individual y como garantía «ad personam», los derechos que a continuación se relacionan:

Este personal proveniente de Iberia, L.A.E. recibirá las cantidades que le correspondan por su categoría, funciones, variables y demás conceptos de acuerdo con el presente Convenio Colectivo, así como las garantías personales por conceptos fijos (incluyendo el complemento de antigüedad que vienen percibiendo, que se prorratearán en quince pagas al año) y por conceptos variables (que se prorratearán en doce pagas al año) que estén percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. La decimoquinta paga, se prorrateará en las catorce pagas establecidas.

Se garantiza, a título individual a dicho personal, el mantenimiento de la jornada de trabajo existente en el centro de trabajo de origen, con todo lo que ello implica:

En el centro de trabajo de los aeropuertos de Tenerife, 1722 horas al año.

Para la consecución de esta jornada anual, se garantizan, igualmente, a estos trabajadores, unas vacaciones de 30 días laborales, 104 descansos semanales y 16 festivos.

Se mantendrá a título personal, a cada uno de los trabajadores provenientes de Iberia, L.A.E., los niveles de cotización al Instituto de Previsión Social de Loreto o U.A.P., en lo que corresponda a la cuota empresarial y en los niveles consolidados, en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que se hará efectivo mediante pago al trabajador por el concepto «compensación pérdida de derechos» como hasta la fecha.

Igualmente, se mantendrá para el colectivo de trabajadores provenientes de Iberia, L.A.E., que les corresponda, el pago de la cuota empresarial a MUSINI o U.A.P. en concepto de seguro de vida, a los niveles consolidados en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, siendo modificados por los seguros de accidente y fallecimiento, recogidos en el presente convenio y con las coberturas equivalentes para estos trabajadores.

Se mantendrá para el colectivo de trabajadores provenientes de Iberia, L.A.E. en los Aeropuertos de Tenerife, a título colectivo y como garantía «ad personam» los derechos obtenidos como consecuencia de los distintos pronunciamientos judiciales, con especial referencia a:

Conflicto Colectivo relativo a aplicación de Convenio de origen.

Conflicto Colectivo relativo a los Turnos Básicos y todo lo concerniente en materia de turnos conforme al Convenio Colectivo de origen.

Y a título individual:

Laudo Arbitral para el Aeropuerto Tenerife-Sur.

En relación al Acuerdo de desconvocatoria de Huelga del Año 2000, la aplicación del mismo en todas aquellas materias que sean de vigente aplicación y no se encuentren reguladas en el presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional quinta. Garantías «ad personam» del personal no proveniente de Iberia, L.A.E. ni AVIACO.

Los trabajadores no provenientes de Iberia, L.A.E. ni de AVIACO, que vinieran prestando sus servicios en Ineuropa Handling, en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, mantendrán como garantía «ad personam» y a título individual, las garantías personales por conceptos fijos y por conceptos variables, que se estén percibiendo a la fecha de entrada en vigor del mismo.

Disposición adicional sexta. Reconocimiento de otros derechos individuales.

Se reconocerá cualquier otro derecho que, a título personal, viniera disfrutando el personal proveniente de Iberia, L.A.E. o AVIACO, incluyendo expresamente aquéllos derivados de sentencias firmes de reconocimiento de derechos.

Disposición adicional séptima. Garantías «ad personam» del personal de la base de Madrid.

Se garantizan igualmente, para todos los trabajadores que actualmente lo vienen disfrutando, las condiciones específicas vigentes en la base de Madrid, en relación con la jornada fraccionada, tanto en su aplicación y régimen como en su compensación económica.

Disposición transitoria primera.

Se mantendrá el devengo de trienios a todo el personal que tuviera reconocido dicho derecho, hasta la fecha de cumplimiento del correspondiente trienio, pasando al término de éste a la regulación de los niveles de progresión estipulados en el artículo 35 del presente Convenio.

Para aquellos trabajadores subrogados que hayan devengado hasta cinco trienios, se mantendrá su devengo hasta un máximo de siete trienios.

Para aquellos trabajadores subrogados que hayan devengado más de cinco trienios, se mantendrá su devengo hasta un máximo de nueve trienios.

Una vez agotado el máximo de trienios, el personal subrogado iniciará los niveles de progresión regulados en el presente Convenio.

Disposición transitoria segunda.

Como prima de convenio, en la nómina del mes de Abril del año 2005 se abonará, por una sola vez y con carácter no consolidable una prima de convenio a todos los trabajadores de la empresa que cumplan con el requisito de haber estado de alta en la Empresa a 31 de Diciembre de 2004 y encontrarse de alta a 30 de Abril de 2005, con cualquier tipo de contrato de trabajo fijo o temporal, o no estando de alta en esas fechas, esté vinculado a la empresa por un contrato indefinido fijo discontinuo.

El importe de esta prima de convenio se cuantifica en Trescientos veinticinco euros (325 €) por cada empleado a jornada completa anual o la parte proporcional en función del contrato que el trabajador tenga a la fecha 30 de Abril.

ANEXO I							
I CONVENIO INEUROPA HANDLING TABLAS DE ALICANTE, IBIZA, MADRID, MALLORCA Y MENORCA							
TABLAS SALARIALES BASE DE CALCULO							
Grupo Profesional	Categoría	Salario 12 Mensualid.	Plus Disponibilidad 12 Mensualid.	Plus Transporte Día de Trabajo	Pagas Extraordinarias Junio Dicbre.		Total Euros Brutos / Año
Administrativos	Agte. Adtvo.	600,00	390,71	2,26	990,71	990,71	14.362,62
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	600,00	368,57	2,26	968,57	968,57	14.052,66
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv.Aux. P.	600,00	257,14	2,26	857,14	857,14	12.492,64

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES							
Grupo Profesional	Categoría	Horas Extras Euros / Hora	Horas Nocturnas Euros / Hora	Horas Festivas Euros / Hora	Horas Domingos Euros / Hora	Fracc. Jornada Euros / Día	
Administrativos	Agte. Adtvo.	10,60	1,10	2,90	1,90	12,00	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	10,60	1,10	2,90	1,90	12,00	
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv.Aux. P.	10,60	1,10	2,90	1,90	12,00	

ANEXO I							
I CONVENIO INEUROPA HANDLING TABLAS DE ALICANTE, IBIZA, MADRID, MALLORCA Y MENORCA							
Fecha de entrada en vigor : 1 de Enero de 2005							
TABLAS SALARIALES NIVEL 2							
Grupo Profesional	Categoría	Salario 12 Mensualid.	Plus Disponibilidad 12 Mensualid.	Plus Transporte Día de Trabajo	Pagas Extraordinarias Junio Dicbre.		Total Euros Brutos / Año
Administrativos	Agte. Adtvo.	624,00	406,34	2,35	1.030,34	1.030,34	14.937,12
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	624,00	383,31	2,35	1.007,31	1.007,31	14.614,77
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv.Aux. P.	624,00	267,43	2,35	891,43	891,43	12.992,35

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES							
Grupo Profesional	Categoría	Horas Extras Euros / Hora	Horas Nocturnas Euros / Hora	Horas Festivas Euros / Hora	Horas Domingos Euros / Hora	Fracc. Jornada Euros / Día	
Administrativos	Agte. Adtvo.	11,02	1,14	3,00	2,00	12,48	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	11,02	1,14	3,00	2,00	12,48	
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv.Aux. P.	11,02	1,14	3,00	2,00	12,48	

ANEXO I							
I CONVENIO INEUROPA HANDLING TABLAS DE ALICANTE, IBIZA, MADRID, MALLORCA Y MENORCA							
Fecha de entrada en vigor : 1 de Enero de 2005							
TABLAS SALARIALES NIVEL 3							
Grupo Profesional	Categoría	Salario 12 Mensualid.	Plus Disponibilidad 12 Mensualid.	Plus Transporte Día de Trabajo	Pagas Extraordinarias Junio Dicbre.		Total Euros Brutos / Año
Administrativos	Agte. Adtvo.	642,00	418,06	2,42	1.060,06	1.060,06	15.368,00
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	642,00	394,37	2,42	1.036,37	1.036,37	15.036,35
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv.Aux. P.	642,00	275,14	2,42	917,14	917,14	13.367,12

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES							
Grupo Profesional	Categoría	Horas Extras Euros / Hora	Horas Nocturnas Euros / Hora	Horas Festivas Euros / Hora	Horas Domingos Euros / Hora	Fracc. Jornada Euros / Día	
Administrativos	Agte. Adtvo.	11,34	1,18	3,10	2,03	12,84	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	11,34	1,18	3,10	2,03	12,84	
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv.Aux. P.	11,34	1,18	3,10	2,03	12,84	

ANEXO I							
I CONVENIO INEUROPA HANDLING TABLAS DE ALICANTE, IBIZA, MADRID, MALLORCA Y MENORCA							
Fecha de entrada en vigor : 1 de Enero de 2005							
TABLAS SALARIALES NIVEL 4							
Grupo Profesional	Categoría	Salario 12 Mensualid.	Plus Disponibilidad 12 Mensualid.	Plus Transporte Día de Trabajo	Pagas Extraordinarias Junio Dicbre.		Total Euros Brutos / Año
Administrativos	Agte. Adtvo.	678,00	441,50	2,55	1.119,50	1.119,50	16.229,76
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	678,00	416,48	2,55	1.094,48	1.094,48	15.879,51
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv.Aux. P.	678,00	290,57	2,55	968,57	968,57	14.116,68

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES							
Grupo Profesional	Categoría	Horas Extras Euros / Hora	Horas Nocturnas Euros / Hora	Horas Festivas Euros / Hora	Horas Domingos Euros / Hora	Fracc. Jornada Euros / Día	
Administrativos	Agte. Adtvo.	11,98	1,24	3,28	2,15	13,56	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	11,98	1,24	3,28	2,15	13,56	
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv.Aux. P.	11,98	1,24	3,28	2,15	13,56	

ANEXO I							
I CONVENIO INEUROPA HANDLING TENERIFE							
TABLAS SALARIALES BASE DE CALCULO							
Grupo Profesional	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total Euros
		12 Mensualid.	12 Mensualid.	Día de Trabajo	Junio	Dicbre.	Brutos / Año
Administrativos	Agte. Adtvo.	600,00	390,71	6,61	990,71	990,71	15.310,92
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	600,00	368,57	6,61	968,57	968,57	15.000,96
TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES							
Grupo Profesional	Categoría	Horas Extras	Horas Nocturnas	Horas Festivas	Horas Domingos	Fracc. Jornada	
		Euros / Hora	Euros / Hora	Euros / Hora	Euros / Hora	Euros / Día	
Administrativos	Agte. Adtvo.	10,60	1,10	2,90	1,90	12,00	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	10,60	1,10	2,90	1,90	12,00	
ANEXO I							
I CONVENIO INEUROPA HANDLING TENERIFE							
Fecha de entrada en vigor : 1 de Enero de 2005							
TABLAS SALARIALES NIVEL 2							
Grupo Profesional	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total Euros
		12 Mensualid.	12 Mensualid.	Día de Trabajo	Junio	Dicbre.	Brutos / Año
Administrativos	Agte. Adtvo.	624,00	406,34	6,87	1.030,34	1.030,34	15.923,36
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	624,00	383,31	6,87	1.007,31	1.007,31	15.601,00
TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES							
Grupo Profesional	Categoría	Horas Extras	Horas Nocturnas	Horas Festivas	Horas Domingos	Fracc. Jornada	Fracc. Jorn.Noct.
		Euros / Hora	Euros / Hora	Euros / Hora	Euros / Hora	Euros / Día	Euros / Hora
Administrativos	Agte. Adtvo.	11,02	1,14	3,00	2,00	12,48	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	11,02	1,14	3,00	2,00	12,48	
ANEXO I							
I CONVENIO INEUROPA HANDLING TENERIFE							
Fecha de entrada en vigor : 1 de Enero de 2005							
TABLAS SALARIALES NIVEL 3							
Grupo Profesional	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total Euros
		12 Mensualid.	12 Mensualid.	Día de Trabajo	Junio	Dicbre.	Brutos / Año
Administrativos	Agte. Adtvo.	642,00	418,06	7,07	1.060,06	1.060,06	16.382,68
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	642,00	394,37	7,07	1.036,37	1.036,37	16.051,03
TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES							
Grupo Profesional	Categoría	Horas Extras	Horas Nocturnas	Horas Festivas	Horas Domingos	Fracc. Jornada	
		Euros / Hora	Euros / Hora	Euros / Hora	Euros / Hora	Euros / Día	
Administrativos	Agte. Adtvo.	11,34	1,18	3,10	2,03	12,84	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	11,34	1,18	3,10	2,03	12,84	
ANEXO I							
I CONVENIO INEUROPA HANDLING TENERIFE							
Fecha de entrada en vigor : 1 de Enero de 2005							
TABLAS SALARIALES NIVEL 4							
Grupo Profesional	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total Euros
		12 Mensualid.	12 Mensualid.	Día de Trabajo	Junio	Dicbre.	Brutos / Año
Administrativos	Agte. Adtvo.	678,00	441,50	7,47	1.119,50	1.119,50	17.301,34
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	678,00	416,48	7,47	1.094,48	1.094,48	16.951,08
TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES							
Grupo Profesional	Categoría	Horas Extras	Horas Nocturnas	Horas Festivas	Horas Domingos	Fracc. Jornada	
		Euros / Hora	Euros / Hora	Euros / Hora	Euros / Hora	Euros / Día	
Administrativos	Agte. Adtvo.	11,98	1,24	3,28	2,15	13,56	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	11,98	1,24	3,28	2,15	13,56	

ANEXO II

I CONVENIO INEUROPA HANDLING ALICANTE

Fecha de entrada en vigor: 1 de enero de 2005

Tabla de pluses de funciones

Funciones	Importe - Euros/mes
Jefe de Servicio Operac./Pasaje	196,22
Supervisor Operaciones Pasaje	79,83
Jefe de Servicio de Rampa	140,08
Coordinador de Rampa	140,08
Capataz de Rampa	79,83
Push Back y Jardinera	76,22
Plataforma y/o Ambulift	70,04
Plataforma o Jardinera	70,04
Conductor + Push Back + Plataforma	146,26

I CONVENIO INEUROPA HANDLING IBIZA

Fecha de entrada en vigor: 1 de enero de 2005

Tabla de pluses de funciones

Funciones	Importe - Euros/mes
Jefe de Servicio Operac./Pasaje	196,22
Supervisor Operaciones Pasaje	79,83
Jefe de servicio de Rampa	203,94
Coordinador de Rampa	140,08
Capataz de Rampa	79,83
Push Back y Jardinera	76,22
Plataforma o Jardinera	70,04
Conductor + Push Back + Plataforma	146,26

I CONVENIO INEUROPA HANDLING MADRID

Fecha de entrada en vigor: 1 de enero de 2005

Tabla de pluses de funciones

Funciones	Importe - Euros/mes
Jefe de Servicio Operac./Pasaje	196,22
Supervisor Operaciones Pasaje	79,83
Sistemas de Operaciones	69,01
Coordinador de Rampa	140,08
Capataz de Rampa	79,83
Jardinera	76,22
Conductor + Push Back + Plataforma	146,26

ANEXO II

I CONVENIO INEUROPA HANDLING MALLORCA

Fecha de entrada en vigor: 1 de enero de 2005

Tabla de pluses de funciones

Funciones	Importe - Euros/mes
Jefe de Servicio Operac./Pasaje	196,22
Supervisor Operaciones Pasaje	79,83
Jefe de Servicio de Rampa	203,94
Jefe de Capataces de Rampa	140,08
Capataz de Rampa	79,83
Push Back y Jardinera	76,22
Plataforma y/o Ambulift	70,04
Conductor + Push Back + Plataforma	146,26

I CONVENIO INEUROPA HANDLING MENORCA

Fecha de entrada en vigor: 1 de enero de 2005

Tabla de pluses de funciones

Funciones	Importe - Euros/mes
Jefe de Servicio Operac./Pasaje	196,22
Coordinador Rampa	140,08
Capataz de Rampa	79,83
Push Back y Plataforma	76,22
Plataforma o Jardinera	70,04
Conductor + Push Back + Plataforma	146,26

I CONVENIO INEUROPA HANDLING TENERIFE

Fecha de entrada en vigor: 1 de enero de 2005

Tabla de pluses de funciones

Funciones	Importe - Euros/mes
Jefe de Servicio Operac./Pasaje	196,22
Supervisor Operaciones Pasaje	79,83
Jefe de Servicio de Rampa	203,94
Coordinador de Rampa	140,08
Jefe de Capataces de Rampa	140,08
Capataz de Rampa	79,83
Jardinera	76,22
Conductor + Push Back + Plataforma	146,26

12686

ORDEN TAS/2405/2005, de 9 de junio, por la que se clasifica la Fundación Márgenes y Vínculos de asistencia e inclusión social, promoción del voluntariado, cooperación internacional para el desarrollo y culturales y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales de competencia estatal.

Visto el expediente, para la inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales, de la Fundación Márgenes y Vínculos, instituida en Los Barrios (Cádiz), y teniendo en consideración los siguientes:

Antecedentes de hecho

Primero.-La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Sevilla, Don Antonio Velasco Casas, el día 13 de mayo de 1997, con el número 1.212 de su orden de protocolo, e inscrita en el Registro de Fundaciones de Andalucía con el número CA-599.

Segundo.-La referida Fundación, con fecha 28 de enero de 2005, ha comunicado a la Consejería de Justicia y Administración Pública, de la Junta de Andalucía, la modificación de sus Estatutos, para su adaptación a la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones. Entre las modificaciones practicadas, figura la modificación de su ámbito de actuación territorial, que pasa a ser nacional e internacional. Por ello, el Patronato ha solicitado que se practiquen las inscripciones que proceda y se transfiera el ejercicio de las competencias de Registro y Protectorado a la Administración competente.

Tercero.-La Consejería de Justicia y Administración Pública, dependiente de la Junta de Andalucía, mediante oficio de fecha 2 de febrero de 2005, remite, para su inscripción, los siguientes documentos:

a) Copia y copia simple de escritura, otorgada por el Patronato de la Fundación ante el Notario de Los Barrios (Cádiz), Don Ramón Corrales Andreu, el 16 de diciembre de 2004, con el número 2.408 de su protocolo, mediante la que se eleva a público el acuerdo de designar, como miembro del mismo, a don Álvaro Álvarez Díaz, quien, presente en dicho acto, aceptó el cargo.

b) Copia y copia simple de escritura, otorgada por el Patronato de la Fundación ante el Notario de Los Barrios (Cádiz), Don Ramón Corrales Andreu, el 28 de enero de 2005, con el número 211 de su protocolo, mediante la que se eleva a público el acuerdo de modificar los Estatutos de la Fundación, para su adaptación a la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, cuyo nuevo texto íntegro consta en la certificación incorporada a la escritura. La citada escritura fue subsanada, a requerimiento de este Protectorado, mediante otra otorgada ante el mismo Notario de Los Barrios (Cádiz), el 12 de mayo de 2005, con el número 1.077 de su orden de protocolo, donde se recoge la modificación de los artícu-