

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**15256** *Resolución de 14 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Acciona Airport Services, SA.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Acciona Airport Services, S.A., Código de Convenio número 90017262012008, que fue suscrito con fecha 28 de julio de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales UGT, CC.OO y USO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 14 de septiembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### II CONVENIO COLECTIVO DE ACCIONA AIRPORT SERVICES, S. A.

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, Acciona Airport Services S.A.U., en adelante la empresa, como representación empresarial y las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Unión Sindical Obrera (USO) 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 Acciona Airport Services, S.A.U., y a todos los trabajadores y trabajadoras, 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 Acciona Airport Services, S.A.U., desarrolla en los centros de trabajo referidos en el ámbito territorial y será de aplicación y de obligado cumplimiento para la misma y para todos los trabajadores y trabajadoras 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).

No se considerarán incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, aquellas empresas, uniones temporales de empresas o agrupaciones de interés económico, en las que Acciona Airport Services, S.A.U., participe, o pueda participar, sin ostentar la mayoría de las aportaciones, participaciones o capital social.

### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio es de obligada y general observancia para Acciona Airport Services, S.A.U., y para todos los trabajadores y trabajadoras 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 los centros de trabajo, será el personal que ejerza las siguientes funciones: Gerentes, Directores, Delegados y Jefes de Departamento.

### Artículo 5. *Ámbito territorial.*

Este convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo recogidos en el ámbito funcional que Acciona Airport Services, S.A.U., tiene establecidos, o establezca en el futuro, en todo el territorio del Estado Español.

### 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 dos años, finalizando la misma el día 31 de Diciembre de 2012, salvo para aquellas materias que fijen una vigencia diferente en el presente convenio, prorrogándose de año en año por la voluntad tácita 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 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 y que excedan a las fijadas en el mismo.

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 el presente 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.

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

#### Artículo 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.

Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de las discrepancias surgidas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores que hayan concluido sin acuerdo tras la finalización del periodo de consultas.

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.

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.

Todas las cuestiones planteadas a la comisión paritaria serán estudiadas en el plazo máximo de 30 días desde su recepción por la secretaria de la comisión, debiendo resolver sobre el fondo de los asuntos en el plazo máximo de 7 días.

## CAPÍTULO II

### Contratación

#### Artículo 11. *Contratación y empleo.*

De acuerdo con las características del servicio prestado en los diferentes centros de trabajo de Acciona Airport Services, S.A.U., 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.

Acciona Airport Services, S.A.U., fomentará en todos sus centros de trabajo sujetos 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.

#### 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 o trabajadora 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.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador o trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

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.

#### Contrato a tiempo parcial.

Cuando la empresa necesite contratar trabajadores o trabajadoras para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en convenio colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, 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 o trabajadora 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 y trabajadoras 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 o trabajadoras eventuales para cubrir la interrupción entre dichos periodos, informando de la necesidad excepcional, con carácter previo, a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

Además de las horas realizadas por el trabajador o trabajadora en concepto de jornada ordinaria, se acuerda, para los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, la posibilidad de realización de horas complementarias. 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 y trabajadoras 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 la empresa 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 o trabajadora a tiempo completo.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada centro de trabajo 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 y trabajadoras (fecha de ingreso del trabajador o trabajadora en la empresa, días trabajados a origen y fecha de nacimiento por orden de mayor edad).

No obstante, la empresa, cuando necesite trabajadores o trabajadoras cualificados y con funciones específicas a realizar en cada uno de los diferentes departamentos y no le sea posible respetar el orden de antigüedad, efectuará el llamamiento del número imprescindible de dichos trabajadores o trabajadoras, continuando seguidamente con el orden inicial de llamamientos por antigüedad. Cuando los llamamientos se realicen con respecto a personal adscrito a los departamentos de operaciones y/o pasaje la empresa informará al comité de las personas a incorporar en cada departamento conforme a dichas necesidades. Sin perjuicio de lo anterior y cuando el llamamiento se produzca de personal del departamento de rampa, la empresa negociará con el comité de empresa las personas a incorporar en este departamento conforme a dichas necesidades.

El trabajador o trabajadora 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 y trabajadoras 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 o trabajadora contratado como fijo a tiempo completo.

Todos los trabajadores y trabajadoras 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 período 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 y trabajadoras 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 o trabajadora 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 o trabajadora fijo discontinuo no se perderá en los supuestos de prestación de cargo público, ausencia por maternidad, o enfermedad justificada.

Los trabajadores y trabajadoras 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, obra 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 y trabajadoras 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 o trabajadora fijo discontinuo cubra una vacante de fijo de actividad continuada, se le respetarán las mismas condiciones que tenía como trabajador o trabajadora fijo discontinuo, prorrateándose a 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 y trabajadoras.

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

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

En cuanto a las vacaciones, los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos a tiempo completo tendrán los mismos derechos que los trabajadores y trabajadoras 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 o trabajadora 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 y trabajadoras fijos discontinuos tendrán los mismos derechos de disfrute de excedencias voluntarias que los fijos de actividad continuada.

Contratos con distribución irregular de la jornada.

Atendiendo al carácter de servicio público de las actividades de Acciona Airport Services, S.A.U., 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 y trabajadoras, se acuerda que se podrán realizar contratos con distribución irregular de la jornada de trabajo.

Este pacto de flexibilización será de aplicación en el proceso de conversión de contratos fijos discontinuos en contratos indefinidos a tiempo completo, el cual se realizará siguiendo el escalafón de fijos discontinuos y el mismo tendrá carácter voluntario para el trabajador o trabajadora.

Se respetarán los acuerdos existentes sobre esta materia en los distintos centros de trabajo con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio. La regulación de la citada jornada irregular se pactará con los comités de empresa de los distintos centros de trabajo, siendo 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 centro de trabajo, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán existir otros grupos profesionales, áreas funcionales y niveles que se estimen convenientes o necesarios, dependiendo de sus necesidades organizativas y volumen de actividad.

Todos los trabajadores y trabajadoras serán adscritos a un grupo profesional y, en su caso, a una determinada área funcional y nivel. Estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de Acciona Airport Services, S.A.U.

#### 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, estará encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos gestores.
- 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 centro de trabajo.

Grupo de técnicos gestores.

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



Grupo de administrativos.

Son aquellos trabajadores y trabajadoras que llevan a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, coordinación, facturación, embarque, programación técnica y auxiliar de vuelo, ventas de pasaje, 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.

Área.

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

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

Categorías laborales:

Se definen dos categorías laborales:

- Categoría de ejecución/supervisión - Agente administrativo.
- Categoría de mando - Jefe administrativo.

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

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

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. 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.

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.

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 o trabajadoras que realicen con carácter exclusivo el servicio de pasarelas, se regirán 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 mando desde la de ejecución/supervisión por designación de la empresa a través de las normas o requisitos que, en cada centro de trabajo, se establezcan al efecto, informándose del nombramiento a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 19. *Trabajos de capacidad disminuida.*

La empresa por su propia iniciativa o a petición del trabajador o trabajadora a través del comité de seguridad y salud, y siempre que esto sea posible, recolocará 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 o trabajadora podrá acompañar su petición con un informe médico de la seguridad social.

Independientemente el trabajador o trabajadora 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 y trabajadoras que realizan estas funciones se establece que los importes señalados se cobrarán en doce pagos durante el periodo en que el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora 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 o trabajadora 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, produciéndose la absorción y compensación en la misma con el nuevo plus de función.

## CAPÍTULO IV

### Jornada

#### Artículo 21. *Tiempo de trabajo.*

Dada la peculiaridad de las funciones de la actividad a la que afecta este convenio, que exige una permanente continuidad en el servicio a prestar a las compañías aéreas, la empresa, en cada centro de trabajo, tendrá 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 2011: 1.724 horas.

Año 2012: 1.712 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 o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

La reducción de jornada establecida se aplicará mediante la programación de los días y/o horas libres necesarios.

En relación con los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador o trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

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

El trabajo organizado en los diferentes centros de trabajo de Acciona Airport Services, S.A.U., según un cierto ritmo, deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y

salud de los trabajadores y trabajadoras. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo y trabajando.

La regulación recogida en el presente convenio colectivo en materia de turnos de trabajo, viene referida exclusivamente a los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo con contratos indefinidos y con contratos de obra o servicio a tiempo completo, teniendo, los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, la regulación definida en las disposiciones legales de aplicación. Los trabajadores y trabajadoras eventuales con contratos de duración determinada por circunstancias de la producción tampoco estarán sometidos a este régimen de turnos.

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

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 mas 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 y trabajadoras. 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, entendiendo por tal la designación del turno que realizará cada trabajador o trabajadora, se efectuará de acuerdo con las siguientes normas:

Se realizará una programación anual orientativa, para facilitar la planificación de vacaciones y festivos del trabajador o trabajadora 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 o trabajadora 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 y trabajadoras.

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

Todos los cambios deberán ser preavisados fehacientemente al trabajador o trabajadora con al menos 48 horas de antelación. Se entenderá que el cambio de turno ha sido avisado al trabajador o trabajadora si, el mismo, es publicado en el tablón de turnos con al menos 48 horas de antelación, excepción hecha de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en período de vacaciones o libranza.

La empresa deberá dar información de estos cambios al comité de empresa del centro de trabajo, correspondiente.

## 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 trabajadoras 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 o trabajadora afectado percibirá el correspondiente plus de jornada fraccionada, establecido en las tablas salariales.

La jornada fraccionada será rotativa de todos los trabajadores y trabajadoras 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 salarial 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 o trabajadora, 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 entendiendo que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte del trabajador o trabajadora, la empresa podrá solicitar la realización de tales horas extraordinarias cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio.

Tendrán la consideración de obligatorias 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.**

Cuando por razón de la actividad o servicio tenga que prestarse el trabajo en días festivos señalados como tales en el calendario oficial del lugar donde radique el centro de trabajo, 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 y trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador o trabajadora.

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

**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 y trabajadoras.

Los pactados en los convenios colectivos que sean de carácter cotizable 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 o trabajadora 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 y trabajadoras como consecuencia de las características de la actividad profesional del sector.

Plus de funciones. Plus que retribuye una determinada actividad, función, responsabilidad asignada a un trabajador o trabajadora 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 o trabajadora 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.

La percepción económica bruta mínima anual aquí establecida, es la correspondiente a un trabajador o trabajadora 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 se realizará 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.

Cada centro de trabajo de Acciona Airport Services, S.A.U., queda facultado 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 o trabajadora así como las deducciones que legal o convencionalmente procedan.

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

Las percepciones económicas brutas mínimas año para los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras de nueva incorporación a la compañía.

Este nivel se regirá por las percepciones económicas mínimas que se establezcan en el convenio colectivo sectorial.

El nivel 2 se aplicará a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que cumplan la permanencia en alta por un período superior a tres años en el nivel 1, de forma continuada, o acumulada en distintos contratos o períodos y que durante este período cumplan los siguientes requerimientos:

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, entendiéndose, 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.

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 y trabajadoras que cumplan la permanencia en alta por un período superior a cuatro años en el nivel 2, de forma continuada, o acumulada en distintos contratos o períodos 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, entendiéndose, 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.

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 y trabajadoras, que 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.*

La revisión salarial sobre las tablas de cada uno de los años de vigencia del convenio, será igual al IPC real. No obstante, en ambos años se incrementará, a cuenta del mismo, un 1,5%, con efecto de 1 de enero de cada uno de los años; regularizándose, una vez conocido el IPC real, la diferencia entre éste y el porcentaje abonado a cuenta, con efectos retroactivos al 1 de enero de cada uno de estos dos años.

De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, la tabla salarial de 2011, recogida en el anexo I del presente convenio, será igual a la tabla definitiva del I convenio colectivo de Acciona Airport Services, S.A.U., correspondiente al año 2010, incrementada en un 1,5% a cuenta del IPC real de 2011.

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 abonado a cuenta 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 Acciona Airport Services, S.A.U.*

La formación impartida por Acciona Airport Services, S.A.U., bien directamente, bien a través de terceras organizaciones, se estructurará en base a dos modelos de cursos:

- Cursos para el desarrollo profesional.
- Cursos para la adaptación profesional.

Cuando la formación tenga por objeto el desarrollo profesional del personal adscrito a Acciona Airport Services, S.A.U., ésta tendrá carácter voluntario.

Si por el contrario, la formación tiene por objeto la adaptación profesional del trabajador o trabajadora, la misma tendrá carácter obligatorio.

Son cursos de adaptación profesional aquellos cuya necesidad está originada por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo.

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 será compensada por tiempo equivalente de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso que, por necesidades de trabajo, no pudiera ser compensada, se abonará a un precio equivalente al determinado para la hora extra.

En la asistencia a los cursos de formación y en su realización no existirá discriminación en función de ostentar cargos de representación de los trabajadores y trabajadoras.

La publicación de los cursos de desarrollo profesional se realizará a través de anuncio de los mismos en los tablones de las diferentes unidades o departamentos de los centros de trabajo, en los que se establecerán los requisitos exigidos para participar y los méritos susceptibles de valoración para la selección del personal que habrá de realizar el curso que, podrán referirse a antigüedad, experiencia, formación, aptitudes, y aquellos otros requisitos que pueda determinar la empresa, así como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos.

#### Artículo 38. *Formación académica y profesional regladas.*

El trabajador o trabajadora 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.

A la adaptación, dentro de las posibilidades de la empresa, 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. *IV Acuerdo nacional de formación.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo manifiestan su acuerdo de adhesión al presente acuerdo nacional de formación, el cual, tiene por objeto promover y

participar en el desarrollo de un modelo integrado de formación para el empleo, que contribuya al avance de la formación y el aprendizaje permanente en nuestro país, manteniendo los pilares que han permitido su desarrollo en los últimos años, y tratando de superar las insuficiencias del modelo hasta ahora vigente así como de potenciar los elementos que permitan progresar aún más en el logro de los objetivos de formación y compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador o trabajadora.

Las Organizaciones firmantes de dicho acuerdo desean reforzar la formación de demanda, al tiempo que se mantiene una oferta amplia dirigida a todos los trabajadores y trabajadoras.

En el ámbito de la formación de demanda, es preciso incentivar la formación que realizan las empresas, respetando los distintos elementos de financiación del actual sistema. En este sentido se facilitarán los mecanismos de estímulo que permiten a todas las empresas ejercer su derecho a diseñar y gestionar la formación de sus trabajadores y trabajadoras en el marco de su estrategia empresarial, favoreciendo el desarrollo de una competitividad basada en el conocimiento y asegurando los actuales derechos de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y, de no existir esta, la información a los propios trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 40. *Participación y colaboración de la comisión mixta de formación.*

Se establecerá dentro de la comisión mixta paritaria una comisión mixta de formación.

Al principio de cada ejercicio, la comisión mixta de formación será informada de los cursos de formación, a impartir por los departamentos de las distintas bases, previstos en el plan de formación de la empresa.

A la vista de la información recibida, esta comisión podrá trasladar a la dirección de la empresa sus sugerencias sobre las acciones de formación planificadas por Acciona Airport Services, S.A.U.

La comisión trasladará con posterioridad a los comités de los distintos centros de trabajo, la información recibida sobre los planes de formación de la empresa.

### CAPÍTULO VII

#### **Prevención de riesgos laborales y salud laboral**

#### Artículo 41. *Principios y aspectos generales.*

Acciona Airport Services, S.A.U., considera que la prevención de posibles daños para las personas, hombres o mujeres, 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras como por los distintos niveles de mandos, que deberán, unos y otros, contribuir a la búsqueda de soluciones apropiadas para los problemas que puedan plantearse.

A través de estos compromisos, la dirección de Acciona Airport Services, S.A.U., quiere 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.

Los diferentes centros de trabajo de Acciona Airport Services, S.A.U., confeccionarán anualmente un estudio estadístico comparativo de los resultados preventivos que darán a conocer a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

La representación de los trabajadores y trabajadoras impulsará, entre sus representados, una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Cada centro de trabajo se compromete 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 los mencionados centros, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de las mismas, dotando a los trabajadores y trabajadoras de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas de protección colectiva e individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

Las responsabilidades por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderán a los jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a los diferentes centros de trabajo, 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 y trabajadoras de Acciona Airport Services, S.A.U., 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 y trabajadoras, 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 cada centro de trabajo, 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 los diferentes centros de trabajo 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 los centros de trabajo, tanto mandos como trabajadores y trabajadoras.

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

Los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

#### Artículo 44. *Delegados y delegadas de prevención.*

Los delegados y delegadas de prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en cada centro de trabajo, 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 se contraten en cada uno de los centros de trabajo, se regirán por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios y recursos adecuados a las características de los respectivos centros.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a cada centro de trabajo 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

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

Coordinar la actuación preventiva en los diferentes centros de trabajo 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y trabajadoras.

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 o trabajadora. El Ministerio de sanidad y consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley general de sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

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

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

El personal sanitario del servicio de prevención deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los 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 y trabajadoras 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.

Cada centro de trabajo llevará 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 comités de seguridad y salud, en aquellos centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, entre hombres y mujeres, y en aquellos centros de trabajo que no cuenten con el mencionado número de trabajadores y trabajadoras, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los delegados y delegadas de personal.

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

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.*

En cada centro de trabajo se informará por escrito a todos los trabajadores y trabajadoras 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.*

Acciona Airport Services, S.A.U., se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y trabajadoras, y dado que las necesidades formativas en prevención difieren de unos centros de trabajo a otros, estarán determinadas, inicialmente, como resultado de la evaluación de riesgos que tienen obligación de realizar cada uno de los centros de trabajo.

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 (EPIs). 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 y trabajadoras 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 trabajadoras y la formación para personas concretas (delegados y delegadas de prevención, mandos...) y, por tanto, el diseño de los cursos de formación irá dirigida y será adecuada a los riesgos existentes en el puesto de trabajo, 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 y trabajadoras, se impartirá siempre dentro de la jornada laboral. Los delegados y delegadas 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 trabajadoras y de los diferentes centros de trabajo 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 y trabajadoras, sobre la base de dicho documento, recibirá información trimestral sobre los accidentes que se produzcan para poder efectuar un mejor control y seguimiento de los mismos.

## CAPÍTULO VIII

### **Conciliación de la vida familiar y laboral. Violencia de género. Acoso sexual y psicológico**

Artículo 51. *Conciliación de la vida familiar, violencia de género y acoso sexual y psicológico.*

#### 1. Conciliación de la vida familiar y laboral.

La empresa promoverá todas aquellas medidas que legalmente se establezcan para la mejor conciliación de la vida personal y profesional y expresamente el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Con este objetivo, la empresa, cuando por razones personales o familiares, justificadas, reciba la petición de un trabajador o trabajadora de incorporarse a otro centro de trabajo, le dará a dicho trabajador o trabajadora prioridad absoluta para ocupar la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en el centro solicitado, respetándole la antigüedad adquirida en el centro 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.

#### 2. Medidas contra la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Referida a la solicitud, la empresa, le dará a dicha trabajadora prioridad absoluta para ocupar la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en el centro solicitado, respetándole la antigüedad adquirida en el centro de origen.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en el apartado anterior se fijarán mediante pacto entre la empresa y la trabajadora.

#### 3. Acoso sexual y psicológico.

Se entiende por acoso sexual toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

Por acoso psicológico se entiende toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que supone directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del

trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El protocolo de actuación ante denuncias de las referidas conductas, así como los procedimientos que rijan el mismo, serán elaborados por la comisión mixta paritaria del convenio la cual garantizará la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso.

Las partes afectadas por el presente convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual.

## CAPÍTULO IX

### 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 centro de trabajo se fijarán, de mutuo acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, 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 o trabajadora 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 o trabajadora que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

#### 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 en la tabla recogida al final del presente artículo.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador y cada trabajadora 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.

Puntuación vacaciones	
1.ª Q Enero . . . . .	4
2.ª Q Enero . . . . .	0
Febrero . . . . .	0

Puntuación vacaciones	
Marzo .....	2
Abril .....	4
Mayo.....	5
Junio.....	7
Julio .....	11
Agosto .....	12
1.ª Q Septiembre .....	10
2.ª Q Septiembre .....	8
Octubre.....	6
Noviembre .....	0
1.ª Q Diciembre .....	3
2.ª Q Diciembre .....	8

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

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

- a) Quince días naturales ininterrumpidos 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 o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a distinto lugar del de residencia habitual, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) 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 o trabajadora, 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.

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

El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos 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 ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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, hombres o mujeres, de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar 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 o trabajadora 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 y empleadas 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 30 días naturales, para asuntos particulares. El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores y trabajadoras 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 o trabajadora deberá preavisar fehacientemente, con la máxima antelación posible, para que la empresa, si lo entendiera conveniente, pueda cubrir la ausencia del trabajador o trabajadora, siendo las horas en las que se efectúe la consulta médica retribuidas y no recuperables.

El trabajador o trabajadora 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 o trabajadora 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 X

### 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 o trabajadora, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las misma.

## Artículo 62. *Procedimiento sancionador.*

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

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

## Artículo 63. *Antecedentes.*

Cada centro de trabajo, a efectos de la reincidencia, llevará 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:

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.

Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.

No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.

Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.

Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.

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.

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.

En caso de enfermedad, la omisión del trabajador o trabajadora de hacer llegar aviso a la empresa el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por sí, o a través de otra persona.

En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o indisciplina.

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.

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:

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

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

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

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

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

La simulación de enfermedades o accidentes.

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

El realizar durante la jornada trabajos particulares.

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

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

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

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.

Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.

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.

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

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.

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

Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora cambiando el turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la empresa.

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

El incumplimiento de la prohibición de fumar en cualquier zona cuya prohibición quede determinada por el ente público AENA.

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

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

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.

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

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:

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

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

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.

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

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

Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador o trabajadora de baja por enfermedad, accidente o maternidad. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.

Originar riñas y pependencias con sus compañeros o compañeras de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la empresa.

La deslealtad, el fraude o abuso de confianza.

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

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

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

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

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

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

El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas. Así como la acusación en falso de estos hechos.

El acoso psicológico o moral. Así como la acusación en falso de estos hechos.

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.

Abuso de autoridad por parte de los jefes.

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

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

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

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.

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

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.

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.

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.

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.

Cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, la empresa podrá decretar, cautelarmente, la suspensión de empleo del trabajador o trabajadora afectado por un plazo máximo de dos meses, cuando la precalificación de la falta sea de muy grave, estando éste a disposición de la misma durante el tiempo de suspensión.

## CAPÍTULO XI

### Participación sindical

Artículo 68. *Secciones y delegados y delegadas sindicales.*

En los centros de trabajo, que ocupen a más de 200 trabajadores, entre hombres y mujeres, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores y trabajadoras 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 y/o delegadas sindicales elegidos, conforme el siguiente punto, por y entre sus afiliados y afiliadas en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales, entre hombres y mujeres, 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/as: 1 Delegado/a Sindical.
- De 751 a 2.000 trabajadores/as: 2 Delegados/as Sindicales.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores/as: 3 Delegados/as Sindicales.
- De 5.001 en adelante: 4 Delegados/as Sindicales.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos con presencia en el comité de empresa del centro de trabajo, que no hayan alcanzado el 10% de los votos, estarán representados por un solo delegado o delegada sindical.

Los delegados o delegadas 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 y delegadas 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 y/o trabajadoras en general y a los afiliados y/o afiliadas 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 o interesada y la sección sindical correspondiente.

Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores y trabajadoras, 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 o trabajadora en el ejercicio de su representación o sea consecuencia de este, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado o discriminada 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 y afiliadas al sindicato y a los trabajadores y trabajadoras



en general. El número de estos tabloneros 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 y trabajadoras. Las publicaciones irán conformadas con el sello y firma de un o una representante responsable de la sección sindical o con la de un delegado o delegada responsable. 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 o trabajadora ostente simultáneamente la condición de delegado o delegada sindical y representante de los trabajadores y trabajadoras, 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 o delegada 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 podrán solicitar a la empresa el descuento en nómina y correspondiente transferencia de la cuota sindical sobre el salario del trabajador o trabajadora afiliado, previa conformidad de éste o ésta.

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 y trabajadoras, 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 y delegadas sindicales serán trabajadores o trabajadoras 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 y delegadas 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 o interesada y el comité de empresa del centro de trabajo.

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

No ser despedido o despedida ni sancionado o sancionada 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 o trabajadora 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 o discriminada 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 trabajadoras y delegados y delegadas 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 trabajadoras y delegados y delegadas 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 uno de los centros de trabajo, ostenten más del 10 % de la representación de los trabajadores y trabajadoras podrán acumular el crédito sindical conforme a lo establecido en el último párrafo del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Con este fin, la empresa, junto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, procederá en el momento de la constitución de la comisión mixta paritaria a negociar los términos de la citada acumulación de crédito horario.

## CAPÍTULO XII

### Acción social

#### Artículo 74. *Seguro colectivo de accidentes.*

Acciona Airport Services, S.A.U., concertará a su cargo un seguro colectivo de accidente de trabajo para sus trabajadores y trabajadoras en activo con una antigüedad de doce o más meses.

Los trabajadores y trabajadoras 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 abonarán a quien o quienes el trabajador o trabajadora fallecido hubiese declarado beneficiarios y beneficiarias y en su defecto a los herederos y herederas legales.

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

**Artículo 75. Seguro de fallecimiento.**

Acciona Airport Services, S.A.U., concertará a su cargo un seguro colectivo de fallecimiento por causas naturales y enfermedades no preexistentes, para sus trabajadores y trabajadoras en activo con una antigüedad de doce o más meses.

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

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

A tal efecto, cada trabajador o trabajadora comunicará a la empresa su voluntad de adherirse, así como la aceptación del descuento de la prima correspondiente.

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

**Artículo 76. Jubilación forzosa.**

Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al llegar el trabajador o trabajadora a la edad legal de jubilación vigente, comprometiéndose la empresa a cubrir las plazas que por esta razón quedaran vacantes, bien mediante la transformación de contratos temporales en indefinidos, o bien mediante la contratación de nuevos trabajadores o trabajadoras. En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

La edad de jubilación se considerará sin perjuicio de que todo trabajador o trabajadora pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador o trabajadora dichos periodos de carencia en la cotización a la seguridad social.

**Artículo 77. Licencia especial.**

Cuando un trabajador o trabajadora desee cesar voluntariamente en la empresa, al término de su relación laboral, tendrá derecho a un régimen de licencia durante la cual quedará exonerado de trabajar con carácter previo a la extinción contractual siempre y cuando haya dedicado a la misma empresa el tiempo efectivo de trabajo que a continuación se detalla.

Antigüedad Empresa	Edad Años Cumplidos	Mensualidades
2 a 5 años	5 años menos que la edad legal de jubilación vigente	2
6 a 10 años		5
11a 20 años		8
21 a 30 años		11
Más de 30 años		14

Antigüedad Empresa	Edad Años Cumplidos	Mensualidades
2 a 5 años	4 años menos que la edad legal de jubilación vigente	2
6 a 10 años		3
11a 20 años		5
21 a 30 años		6
Más de 30 años		10
2 a 5 años	3 años menos que la edad legal de jubilación vigente	2
6 a 10 años		3
11a 20 años		5
21 a 30 años		6
Más de 30 años		8
2 a 5 años	2 años menos que la edad legal de jubilación vigente	1
6 a 10 años		2
11a 20 años		3
21 a 30 años		4
Más de 30 años		6
2 a 5 años	1 año menos que la edad legal de jubilación vigente	1
6 a 10 años		1
11a 20 años		2
21 a 30 años		3
Más de 30 años		5

El referido periodo de licencia, será acumulable a las vacaciones anuales del trabajador o trabajadora.

**Artículo 78. 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 o trabajadora 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.

**Disposición Adicional Primera. Garantías «ad personam» del personal subrogado.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 73 D) del I convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (handling), donde se establece como garantías personales del personal subrogado:

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Modalidad contractual y grupo o categoría profesional asimilable.

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

6. Derechos derivados de seguros colectivos, siempre que esté regulado en convenio colectivo de la empresa cedente.

7. Se respetará el derecho de utilización de billetes de avión en las condiciones en que esté establecido en el convenio colectivo de la empresa cedente.

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

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

#### Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que, en caso de discrepancia entre ellas y transcurrido el plazo máximo de negociación en cualquier asunto o conflicto, se someterán a la mediación del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), adhiriéndose a tal efecto a los Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), así como a su reglamento de desarrollo.

#### Disposición Transitoria Primera.

Se mantendrá el devengo de trienios a todo el personal subrogado de Ineuropa Handling 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 o trabajadoras subrogados de Ineuropa Handling, que previamente lo fueron de Iberia L.A.E. o de Aviaco, que hubieran devengado en Ineuropa Handling hasta cinco trienios, se mantendrá su devengo hasta un máximo de siete trienios.

Para aquellos trabajadores o trabajadoras subrogados de Ineuropa Handling, que previamente lo fueron de Iberia L.A.E. o de Aviaco, que hayan devengado en Ineuropa Handling 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.

**ANEXO I**  
**Tablas salariales 2011**

TABLAS SALARIALES ACCIONA AIRPORT SERVICES 2.011 (Incluye 1,5% a Cuenta del IPC Real 2011)							
ANEXO I							
TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 1							
Grupo Profesional	Categoría	Horas Extras Euros / Hora	Horas Nocturnas Euros / Hora	Horas Festivas Euros / Hora	Horas Domingos Euros / Hora	Fracc. Jornada Euros / Día	Plus Transporte Día de Trabajo
Administrativos	Agte. Adtvo.	12,85	1,34	3,52	2,29	15,58	2,62
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	12,85	1,34	3,52	2,29	15,58	2,62
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv.Aux. P.	12,85	1,34	3,52	2,29	15,58	2,62

  

ANEXO I							
I CONVENIO ACCIONA AIRPORT SERVICES							
Fecha de entrada en vigor : 1 de Enero de 2011							
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.	757,00	492,93	2,85	1.249,93	1.249,93	18.114,62
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	757,00	465,01	2,85	1.222,01	1.222,01	17.723,74
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv.Aux. P.	757,00	324,42	2,85	1.081,42	1.081,42	15.755,48

  

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.	13,36	1,38	3,62	2,44	16,16	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	13,36	1,38	3,62	2,44	16,16	
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv.Aux. P.	13,36	1,38	3,62	2,44	16,16	

  

ANEXO I							
I CONVENIO ACCIONA AIRPORT SERVICES							
Fecha de entrada en vigor : 1 de Enero de 2011							
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.	778,84	507,17	2,93	1.286,01	1.286,01	18.637,02
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	778,84	478,43	2,93	1.257,27	1.257,27	18.234,66
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv.Aux. P.	778,84	333,79	2,93	1.112,63	1.112,63	16.209,70

  

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.	13,77	1,41	3,78	2,47	16,59	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	13,77	1,41	3,78	2,47	16,59	
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv.Aux. P.	13,77	1,41	3,78	2,47	16,59	

  

ANEXO I							
I CONVENIO ACCIONA AIRPORT SERVICES							
Fecha de entrada en vigor : 1 de Enero de 2011							
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.	822,51	535,62	3,11	1.358,13	1.358,13	19.685,58
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	822,51	505,24	3,11	1.327,75	1.327,75	19.260,26
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv.Aux. P.	822,51	352,51	3,11	1.175,02	1.175,02	17.122,04

  

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.	14,53	1,51	3,97	2,60	17,47	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv.Aux.	14,53	1,51	3,97	2,60	17,47	
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv.Aux. P.	14,53	1,51	3,97	2,60	17,47	



## ANEXO II

## Tabla de complementos funcionales

Tablas salariales 2011 (Incluye 1,5% a Cuenta del IPC Real 2011)

Funciones	Importe euros/mes
<b>IBIZA</b>	
Jefe de Servicio Oper./Pasaje/Pasarelas . . . . .	238,06
Supervisor Operaciones/Pasaje/Pasarelas . . . . .	96,85
Multifunción operaciones (Hoja de carga+consola+Asignación+gestión mensajería) . . . . .	96,85
Jefe de Servicio de Rampa . . . . .	247,42
Coordinador Rampa . . . . .	169,94
Capataz de Rampa . . . . .	96,85
Push Back y plataforma . . . . .	92,48
Plataforma o Jardinera . . . . .	84,97
Conductor+PushBack+plataforma . . . . .	177,43
<b>MALLORCA</b>	
Jefe de Servicio Oper./Pasaje/Pasarelas . . . . .	238,06
Supervisor Operaciones/Pasaje/Pasarelas . . . . .	96,85
Multifunción operaciones (Hoja de carga+consola+Asignación+gestión mensajería) . . . . .	96,85
Jefe de Servicio de Rampa . . . . .	247,42
Jefe de Capataces Rampa . . . . .	169,94
Capataz de Rampa . . . . .	96,85
Push Back y Jardinera . . . . .	92,48
Plataforma y/o ambulift. . . . .	84,97
Conductor+PushBack+plataforma . . . . .	177,43
<b>MAHON</b>	
Jefe de Servicio Oper./Pasaje/Pasarelas . . . . .	238,06
Multifunción operaciones (Hoja de carga+consola+Asignación+gestión mensajería) . . . . .	96,85
Jefe de Servicio de Rampa . . . . .	247,42
Coordinador Rampa . . . . .	169,94
Capataz de Rampa . . . . .	96,85
Push Back y plataforma . . . . .	92,48
Plataforma o Jardinera . . . . .	84,97
Conductor+PushBack+plataforma . . . . .	177,43
<b>RESTO BASES</b>	
Jefe de Servicio Oper./Pasaje/Pasarelas . . . . .	238,06
Supervisor Operaciones/Pasaje/Pasarelas . . . . .	96,85
Multifunción operaciones (Hoja de carga+consola+Asignación+gestión mensajería) . . . . .	96,85
Jefe de Servicio de Rampa . . . . .	247,42
Coordinador Rampa . . . . .	169,94
Capataz de Rampa . . . . .	96,85
Push Back y plataforma . . . . .	92,48
Jardinera . . . . .	84,97
Conductor+PushBack+plataforma . . . . .	177,43

## ANEXO III

### Acuerdo marco de igualdad de oportunidades

La reciente aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres nos sitúa ante el importante reto de garantizar, aplicar y desarrollar en el ámbito laboral, los derechos y medidas que recoge la norma.

Se trata de un nuevo escenario que posibilita la puesta en marcha de actuaciones concretas, tanto en el ámbito de la formación y la promoción profesional, como de la difusión y la sensibilización.

Acciona convertida en un referente por su compromiso empresarial con el desarrollo sostenible quiere posicionarse como un referente empresarial para la aplicación de la citada Ley, aún consciente de las dificultades en gestionar esta Ley en un entorno empresarial multisectorial y multiactividad, con unas realidades y escenarios muy diferentes.

Nuestro compromiso de aplicación de la Ley, responde a unos criterios homogéneos a la vez que diversos.

#### Artículo 1.º *Contenido y gestión del acuerdo.*

Las organizaciones firmantes de este acuerdo marco, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en Acciona Airport Services, S.A.U., sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de Acciona Airport Services, S.A.U., como una empresa comprometida con el desarrollo de políticas de igualdad, acuerdan los siguientes objetivos generales:

- a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- b) Atribuir a una comisión interna de seguimiento por la igualdad las competencias que se señalan en el artículo 7 del presente acuerdo marco a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción.

A efectos de lo regulado en el presente acuerdo marco respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas.

Ello no obsta para que, hacia el futuro, las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de Acciona Airport Services, S.A.U.

#### Artículo 2.º *Planes de igualdad.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En todas las empresas de más de 250 trabajadores, entre hombres y mujeres, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad antes del 31 de diciembre de 2011, salvo que con anterioridad les sea de aplicación un plan derivado de convenios sectoriales o de ámbito territorial.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, salvo que antes de 31 de diciembre de 2012 no les sea de aplicación un plan derivado de convenios sectoriales o de ámbito territorial, en cuyo caso se negociará uno en el ámbito de la empresa con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o le será de aplicación un plan de igualdad marco que deberá ser desarrollado antes de la citada fecha.

#### Artículo 3.º *Concepto de los planes de igualdad.*

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

#### Artículo 4.º *Diagnóstico de situación.*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

#### Artículo 5.º *Objetivos de los planes de igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar sobre la base de los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- e) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- f) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- g) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- h) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- i) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

*Artículo 6.º Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.*

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, Acciona Airport Services, S.A.U., deberá negociar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras el correspondiente plan de igualdad en los términos y plazos antedichos sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la Ley, será competencia de la comisión de seguimiento la mediación y arbitraje de las mismas.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

*Artículo 7.º Comisión interna de seguimiento por la igualdad de oportunidades.*

Se acuerda constituir una comisión interna de seguimiento por la igualdad de oportunidades entre los firmantes del presente acuerdo marco compuesta por dos miembros de cada sindicato firmante y por el mismo número de miembros de Acciona Airport Services, S.A.U., que los de la parte social, con las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos, organizar jornadas y eventos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

Esta comisión se reunirá, como mínimo dos veces al año.

El resultado de la puesta en común de estas acciones, formará parte de la memoria anual sobre igualdad de oportunidades.