



III CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA EMPRESA AGA AIRLINES GROUND ASSISTANCE.

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Aga Airlines Ground Assistance, S.L. (Código de Convenio n.º 9012522), que fue suscrito, con fecha 20 de mayo de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los designados por los Comités de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 28 de enero de 2011. El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

III CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA EMPRESA AGA AIRLINES GROUND ASSISTANCE.

Capítulo I. Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, (AGA) Empresa de Servicios de Asistencia en tierra, como Representación Empresarial y UGT, Unión General de Trabajadores, como Representación de los Trabajadores. El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que tiene la empresa en el territorio nacional y en aquellos que se puedan abrir en el futuro.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo.

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 del Comité de Empresa, el presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores presentes y futuros, comprendidos dentro de sus ámbitos



funcional, personal y territorial.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación y obligado cumplimiento para todos los centros de trabajo de la Empresa AGA y sus trabajadores cuya actividad principal consiste en la prestación de servicios de supervisión y representación a terceros de servicios considerados liberalizados.

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:

1. Asistencia de limpieza y servicios de las aeronaves.
2. Asistencia de combustible y lubricante.
3. Asistencia de mantenimiento en línea.
4. Asistencia de mayordomía (catering).

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio es de obligada y general observancia para la Empresa y trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito funcional, excepto para el personal directivo que, de acuerdo con la estructura organizativa de la Empresa, ejerza funciones de Dirección o Gerencia.

Artículo 5. Ámbito territorial.

Este Convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo y aeropuertos en los que la empresa desarrolle su actividad.

Artículo 6. Ámbito temporal y denuncia.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo empezarán a regir a partir del siguiente día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y su vigencia finalizará el día 31 de diciembre del 2012, salvo para aquellas materias que fijen una vigencia diferente en el presente Convenio, prorrogándose de año en año por la tática de las partes.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo dentro de los dos meses anteriores a la finalización de la 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 el salario según el incremento interanual del año natural anterior.

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 alguna de sus cláusulas en su actual redacción o invalidase alguno de sus pactos, la Comisión Negociadora, y en el plazo más breve posible, decidirá si la modificación de 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 o variables que estén percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión paritaria compuesta por 6 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, Comité de Empresa y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, de acuerdo con sus propias normas.

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





Artículo 10. Funciones y funcionamiento de la Comisión Paritaria.

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

- a) Vigilancia control y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de todos los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en el presente Convenio Colectivo.
- d) Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado del presente Convenio Colectivo.
- e) 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.
- f) 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 medida 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.
- g) Cuantas otras funciones se le atribuyan en el presente Convenio Colectivo.

Capítulo II. Clasificación profesional.

Artículo 11. Criterios generales.

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

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

Artículo 12. Clasificación profesional.

La clasificación profesional, que se indica a continuación es meramente





enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

Artículo 13. Grupos Profesionales.

Entre otros grupos laborales, existirán entre otros los siguientes:

Grupo de Técnicos Gestores.

Grupo de Administrativos.

Grupo de Servicios Auxiliares.

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

2. Grupo de Administrativos. Son aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, coordinación, facturación, embarque, programación técnica, 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.

Dentro de este Grupo Profesional, podemos definir las siguientes Categorías Laborales:

2.1 Auxiliar Administrativo.

Son aquellos trabajadores que realizarán los trabajos de ejecución inherentes a su Grupo. Paulatinamente irán asumiendo todas las funciones propias del Agente Administrativo de manera que su permanencia en esta categoría no será superior a un año de trabajo efectivo. Se considera Nivel 1.

2.2 Agente Administrativo.

Son aquellos trabajadores que realizarán 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.

2.3 Oficial Administrativos.

Son aquellos trabajadores designados por la empresa con tres años de antigüedad que realizan las mismas funciones que los Agentes Administrativos y que adicionalmente realicen alguna de las siguientes funciones en el desarrollo de su trabajo:

Utilización del idioma alemán con dominio muy alto de este (certificado «Oberstufe» o similar).

La supervisión del trabajo del personal de otros operadores de Handling.

La Dirección designará entre los Agentes y Oficiales Administrativos, aquellos que adicionalmente realizarán otras funciones y que entre otras podrán ser:

Supervisor: Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de las personas que se les asignen.

Jefe Turno: Son los trabajadores que bajo supervisión de sus superiores, planifican, organizan, controlan y coordinan el trabajo del personal a su cargo y con conocimiento suficiente sobre trabajos de facturación, embarque, supervisión, ventas, apoyo a rampa, etc., así como cualquier otra labor del Agente Administrativo. Controlan, coordinan y se comprometen igualmente a mantener el orden y la higiene de las instalaciones. Del mismo modo podrá realizar cualquier otra de las funciones del Agente Administrativo.

2.4 Jefe Administrativo.

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

3. Servicios Auxiliares.

Se integran en este colectivo, el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia a determinadas operaciones auxiliares, manipulación de equipajes, mercancías, correo, conducción de vehículos, y cualquier equipo mecánico para la realización de la actividad, «push-back», traslado de pasajeros inválidos o enfermos en camillas o sillas de ruedas. Puntear, registrar, mercancías, correo, manifiestos de carga, etc, suministrar fluidos al avión, a los vehículos y equipos tierra, entretenimiento de la unidad o unidades con las que opere, así como su





conservación y mantenimiento.

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

Dentro del grupo profesional definido en el artículo anterior se engloban las categorías que definimos a continuación:

Auxiliar de rampa.

Son aquellos trabajadores que ejercitan labores para cuya realización requieren predominantemente la aportación de esfuerzo físico o atención, y que demandan una cierta habilidad o elemental especialización. Paulatinamente irán asumiendo todas las funciones propias del Agente de Rampa de manera que su permanencia en esta categoría no será superior a un año de trabajo efectivo. A efectos de este plazo computarán todos los períodos de prestación de servicios en esta categoría en la Empresa. Se comprometen a mantener el orden y la higiene de las instalaciones. Se considera Nivel 1.

Agente de rampa.

Son los trabajadores que habiendo finalizado el periodo de Auxiliar de Rampa, y a las órdenes de sus superiores, realizan la carga y descarga así como el trasbordo de pasajeros necesitados o discapacitados, equipajes y mercancías, tanto en el aeropuerto como en las oficinas de la Empresa, estando igualmente encargados de la distribución de las mercancías y equipajes a su destino. Igualmente están capacitados para la conducción de vehículos ligeros y equipos de rampa, y realizan trabajos generales de mantenimiento y limpieza de equipos.

Además de puntear, registrar, mercancías, correo, manifiestos de carga, etc., suministrar fluidos al avión, a los vehículos y equipos tierra, entretenimiento de la unidad o unidades con las que opere, así como su conservación y mantenimiento. Eliminar hielo, nieve, aceites o cualesquiera otros residuos en las zonas internas y externas, tanto de aviones como de vehículos y equipos. Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexas, simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo.

Adicionalmente a las órdenes del Jefe de Turno o Adjunto al Jefe de Turno y siguiendo sus instrucciones, podrá realizar funciones de coordinación y supervisión de las tareas propias de su categoría. Se comprometen a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

La Dirección designará entre los Agentes de Servicios Auxiliares, aquellos que adicionalmente realizarán tareas de supervisión.

Plus de Funciones y adecuación del salario.



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

Las funciones a que se refiere los apartados anteriores serán especificadas en hoja aparte del presente Convenio.

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

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

Igualmente y con este mismo fin, se acuerda que si el trabajador dejara de realizar la función por decisión de la Empresa, consolidaría una parte de la cantidad percibida por dicha función, en concepto de Plus Personal Compensable Absorbible (reflejándose en nomina como P.P.C.A), de acuerdo con el siguiente baremo:

1. Si el cese en la función se produce después de dos años realizando la función consolidará un 25% del importe que viniera percibiendo.
2. Si el cese en la función se produce después de tres años realizando la función consolidará un 40% del importe que viniera percibiendo.
3. Si el cese en la función se produce después de cuatro años realizando la función consolidará un 60% del importe que viniera percibiendo.

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

Todo trabajador una vez encuadrado en su categoría y salario conforme a las tablas salariales y los pluses que correspondan, vera fijada su retribución fija anual. Todo aquel trabajador que perciba un plus de función superior al plus de función determinado en la tabla salarial anexa o que perciba una retribución en su conjunto superior, tendrá garantizado como condición más beneficiosa el precio del plus de función o el salario que venia percibiendo, sin derecho por lo tanto a recibir el plus que aparece en la Tablas.

Artículo 14. Progresión y Promoción.



Se entiende por progresión como la mejora económica dentro de la misma categoría.

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

Capítulo III. Contratación.

Artículo 15. Contratación.

De acuerdo con las características del servicio prestado en la Empresa, el contrato podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para jornada de tiempo completo como parcial, 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 será conforme a Derecho.

Artículo 16. Modalidades de contratación.

Podrán celebrarse entre otros: contratos a tiempo parciales, eventuales por circunstancias de la producción, obra e interinidad en los siguientes términos:

1. Contratos de duración determinada.

1.a) Eventuales por circunstancias de la producción.-De acuerdo con lo que disponen el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por L 12/2001, de 10 de julio, y el convenio sectorial, «I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling)», la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de dieciocho meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

1.b) De interinidad regulado en el Artículo. 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y RD 2720/98.

2. Contratos a tiempo parcial.-Cuando la Empresa necesite contratar trabajadores para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al

año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en Convenio Colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente en cada momento.

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 la actividad de la Empresa, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial.

En el supuesto de que la Empresa prevea una ampliación de horas a los trabajadores con contratos fijos a tiempo parcial, éstas se ofertarán por orden de antigüedad.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo-discontinuo, el orden de llamada será por antigüedad, con criterios objetivos y no discriminatorios.

Artículo 17. Bolsa de empleo.

Se incluirán entre otros, aquellos trabajadores que hayan prestado servicios para la Empresa, por un período mínimo de seis meses y hayan obtenido una evaluación positiva en el tiempo total de permanencia.

Ante la evaluación de desempeño negativa, se entregará copia al Comité de Empresa.

Capítulo IV. Organización del trabajo.

Artículo 18. Tiempo de trabajo.

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

Artículo 19. Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo tendrá una jornada anual de acuerdo a lo de acuerdo a lo marcado en el Convenio de Sector, es decir 1752 horas En caso de que el Convenio del Sector aprobará una jornada inferior la Compañía se ajustara a esta nueva jornada.

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

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final



de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada se calculara en función de 40 horas semanales a jornada completa.

Artículo 20. Trabajo a turnos.

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

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

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

En función de la actividad de cada aeropuerto, la Empresa establecerá los turnos que por necesidad de servicio sean convenientes.

Se realizarán rotaciones equitativas dentro de los turnos de trabajo que establezca la Empresa.

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

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

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

Se realizará una programación anual orientativa, para planificar las vacaciones del trabajador que estará disponible antes del 15 de noviembre de cada año.

Se realizará una programación por temporada orientativa, donde se busque que los trabajadores tengan aproximadamente el mismo número de fines de semana libre por temporada.





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

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

Máximo de cinco cambios de un día en cómputo de cuatro semanas de trabajo, salvo que por adscripción voluntaria algún trabajador esté dispuesto.

Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo en aquellos supuestos excepcionales que serán comunicados por la Jefatura de Escala a la Representación de los Trabajadores.

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

Todos los cambios deberán ser preavisados fehacientemente al trabajador con al menos 48 horas de antelación, salvo que por circunstancias como ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes u otras circunstancias no se pueda preavisar con más tiempo.

Artículo. 21. Jornada fraccionada.

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

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

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

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

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

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

La jornada fraccionada será rotativa entre todos los trabajadores del mismo



cuadrante salvo acuerdo con los propios trabajadores.

No podrá realizarse ningún modalidad de contratación para cubrir las interrupciones en las jornadas fraccionadas.

Artículo 22. Trabajo nocturno.

El trabajo nocturno se considerará aquel cuya aquel trabajo realizado entre las 10 de la noche y la 6 de la mañana.

Todos los trabajadores percibirán una retribución de la hora nocturna establecida en la tabla salarial (anexo).

Aquellos trabajadores que percibieran una retribución variable por trabajo nocturno por cada hora trabajada, seguirán percibiendo dicha cantidad hasta completar el número de horas que pudiera traer subrogadas, cumplidas estas cobrará cada hora nocturna según el párrafo anterior.

Artículo 23. Descanso para refrigerio.

Con carácter general se disfrutará de veinte (20) minutos de descanso para las jornadas continuadas de duración igual o superior a seis horas diarias que se destinará al refrigerio.

En las jornadas continuadas de ocho horas de trabajo que terminen después de las 16 horas o de las 23 horas, o comiencen antes de las 06:30 horas, el personal disfrutará de un descanso de cuarenta y cinco (45) minutos para comida, cena o desayuno.

Estos descansos se disfrutarán en los momentos que menos perturbe a la organización y producción del trabajo.

Artículo 24. Trabajo en festivos.

Cuando por razón de la actividad o servicio tenga que prestarse el trabajo en días festivos señalados como tales en el ámbito nacional, autonómico o local, se compensarán descanso equivalente, 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.

Los trabajadores percibirán una retribución por hora festiva establecida en la tabla salarial (anexo I).

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





Artículo 25. Horas extraordinarias y perentorias.

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

Las horas extraordinarias serán abonadas de acuerdo con el valor económico de las mismas, establecido, según categorías, en la tabla salarial incluida en el presente Convenio Colectivo o bien, serán compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de hora y media por cada hora extraordinaria realizada.

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

Dada la naturaleza de la actividad de las empresas de handling, y entendiendo que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte del trabajador, la Empresa podrá solicitar la realización de tales horas extraordinarias cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio.

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

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

Capítulo V. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 26. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de treinta días naturales. Como es costumbre en la Empresa el disfrute de las mismas, se disfrutarán en 22 días laborables.

Todos los meses del año serán vacacionales. La Dirección de la Empresa indicará el número de personas por departamento, responsabilidades y funciones que puedan escoger vacaciones cada mes.

Las vacaciones se podrán fraccionar en tres períodos, aunque uno de ellos deberá tener una duración de al menos de quince días naturales.



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

De los días de vacaciones, el trabajador podrá reservarse hasta tres días para atender necesidades derivadas o previstas en la Ley de Conciliación de la vida familiar, con cargo a las vacaciones, y siempre que se cumplan las condiciones y requisitos que a continuación se detallarán.

El número de trabajadores que podrá hacer uso de dichos días para atender las necesidades que se indican en el siguiente apartado, no podrá ser superior al 10% del total de trabajadores del departamento en turno.

Para un mejor funcionamiento del desarrollo de estos días se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1. El trabajador deberá preavisar el día a disfrutar con una antelación de 15 días, salvo en casos de fuerza mayor que deberá avisar con el menor tiempo posible.
2. En caso de solicitar un número de personas superior al 10% de cada departamento, se dará preferencia a la primera solicitud recibida por escrito.
3. Estos días se disfrutaran independientemente de la asignación de los días de descanso.
4. En caso de no haber sido disfrutados los días reservados antes del 30 de Septiembre, se deberán programar antes de dicha fecha a fin de evitar su acumulación para que puedan ser disfrutados en el año en curso.
5. Los días disfrutados bajo esta modalidad tendrán la puntuación del día elegido aumentado en un 50%, salvo aquellos que sean programados por la empresa según el párrafo anterior o aquellos que se disfruten por causas de fuerza mayor.

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

Artículo 27. Suspensión de Vacaciones por Enfermedad o Accidente.

En el supuesto de que el trabajador durante el disfrute de sus vacaciones sufriera internamiento clínico por enfermedad o accidente, lo notificará a la Dirección de la Empresa en un plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de duración del período de vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento por enfermedad o accidente. El período restante pendiente de disfrutar se programará cuando las necesidades de la operativa lo permitan.

Cuando una vez programadas las vacaciones, estas no se pudieran disfrutar por



encontrarse antes del inicio de las vacaciones en situación de baja médica por I.T., riesgo de embarazo, riesgo durante la lactancia natural, o con la suspensión del contrato, por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas fuera del año natural que corresponda.

Artículo 28. Procedimiento para la elección del período de vacaciones.

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Centro, o, en su caso la Representación de los trabajadores del centro de trabajo, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos.

La elección de las vacaciones según el sistema de puntos se realizará iniciando la elección los trabajadores con contrato indefinido, pasando una vez finalicen estos a elegir los trabajadores Fijos Discontinuos. A este fin se asignará a cada día de vacaciones previamente elegido, el número de puntos que corresponda a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

| | |
|--------------------------------------|------------|
| Del 1 al 11 de enero | 100 puntos |
| Del 12 al 18 de enero | 40 puntos |
| Del 19 al 25 de enero | 30 puntos |
| Del 26 de enero al 8 de febrero | 20 puntos |
| Del 9 al 22 de febrero | 10 puntos |
| Del 23 al 29 de febrero | 30 puntos |
| Del 1 al 8 de marzo | 50 puntos |
| Del 9 al 15 de marzo | 40 puntos |
| Del 16 al 22 de marzo | 30 puntos |
| Del 23 al 29 de marzo | 50 puntos |
| Del 30 de marzo al 5 de abril | 40 puntos |
| Del 6 al 19 de abril | 60 puntos |
| Del 20 al 26 de abril | 50 puntos |
| Del 27 de abril al 3 de mayo | 70 puntos |
| Del 4 al 10 de mayo | 40 puntos |
| Del 11 al 17 de mayo | 50 puntos |
| Del 18 al 24 de mayo | 60 puntos |
| Del 25 al 31 de mayo | 70 puntos |
| Del 1 al 14 de junio | 80 puntos |
| Del 15 al 28 de junio | 90 puntos |
| Del 29 de junio al 30 de agosto | 100 puntos |
| Del 31 de agosto al 13 de septiembre | 90 puntos |
| Del 14 al 27 de septiembre | 80 puntos |
| Del 28 de septiembre al 4 de octubre | 70 puntos |
| Del 5 al 11 de octubre | 60 puntos |
| Del 12 al 18 de octubre | 50 puntos |



| | |
|---------------------------------------|------------|
| Del 19 al 31 de octubre | 40 puntos |
| Del 1 al 8 de noviembre | 30 puntos |
| Del 9 al 22 de noviembre | 20 puntos |
| Del 23 al 29 de noviembre | 10 puntos |
| Del 30 de noviembre al 6 de diciembre | 20 puntos |
| Del 7 al 13 de diciembre | 50 puntos |
| Del 14 al 23 de diciembre | 40 puntos |
| Del 24 al 31 de diciembre | 100 puntos |

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

Con objeto de proporcionar los puntos entre los trabajadores Fijos discontinuos se realizara la siguiente operación; una vez realizada la suma de puntos, se dividirá 365 entre los días contratados y esta cantidad se multiplicara por los puntos obtenidos.

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

Una vez finalizado el plazo de elección, se publicaran aquellos periodos que han quedado disponibles.

La empresa ofrecerá de manera pública los días disponibles y las condiciones para poder acceder al cambio de estos días.

Una vez cerrado este plazo de cambios se anunciarán los admitidos de acuerdo con las condiciones ofertadas y se convertirán en definitivos.

Artículo 29. Permisos y licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Se asimilará a la situación de matrimonio aquellas parejas que se encuentren inscritas en algún registro provincial o municipal como parejas de hecho.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a distinto lugar del de residencia habitual, el plazo será de cuatro días.

b) Un día por traslado del domicilio habitual.



c) Hasta tres días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de Bachillerato o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, así como de Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Empresa. Para el disfrute de este permiso se deberá demostrar el buen aprovechamiento de él mediante la justificación de haber superado satisfactoriamente el 75% de los exámenes del año anterior.

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

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

e) 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.

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

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

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

1. Los/as trabajadores/ras que tengan derecho al permiso de lactancia podrán solicitar la acumulación de la lactancia. La acumulación será los 15 días naturales siguientes al alta por maternidad.

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 un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

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

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

A los efectos de este artículo se considerara desplazamiento necesario para los supuestos de ampliación del permiso, aquellos desplazamientos que exijan cambio de Isla o que sean superior a 200 km. del domicilio habitual.

Artículo 30. Licencias sin sueldo.

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencias sin sueldo por un plazo de entre 10 y 15 días, para asuntos particulares. El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo departamento. La petición de esta licencia deberá plantearse como mínimo con 25 días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificaciones en el nombramiento del servicio. En todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

Tendrán derecho a la Licencia todos los trabajadores con una antigüedad de un año. Una vez disfrutada cualquier licencia, la empresa podrá negarse a conceder una nueva si entre una y otra no median dos años.



Capítulo VI. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 31. Principios y aspectos generales.

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

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

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

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

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

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

Preocuparse por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida. La Representación de los Trabajadores impulsará entre sus representados una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa 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 la Empresa, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de las mismas, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas de protección colectiva e individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

Las responsabilidades por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderán a los jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este

principio a las personas pertenecientes a las Empresas por ellas contratadas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

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

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

Artículo 32. Normativa.

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

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

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

Artículo 33. Planificación de la Actividad Preventiva.

Los Planes de Prevención se basarán en los siguientes objetivos:

La Prevención de Riesgos Laborales se integrará en el sistema general de gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el cual se adaptará a lo estipulado en el artículo 16.1 de la LPRL, modificada por la 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 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 la empresa, tanto mandos como trabajadores.



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

Los trabajadores que realicen turnos de noche y los que 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 y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Artículo 34. Delegados de Prevención.

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

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

Artículo. 35. Servicios de Prevención.

Los Servicios de Prevención, propios o los que contrate la Empresa, se regirán por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios y recursos adecuados a las características de la empresa. Los Servicios de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgo en ellas existentes y en lo referente a:

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



derivados del trabajo.

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

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

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

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

Artículo 36. Evaluación de Riesgos.

Las evaluaciones de riesgos las llevarán a cabo los respectivos Servicios de Prevención, de acuerdo con unos procedimientos que hayan sido previamente consultados con la representación de los trabajadores. Las Empresas llevarán a cabo una revisión de la evaluación de riesgos realizada inicialmente, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 37. Comités de Seguridad y Salud.

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

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





representantes.

Los presidentes deberán ser personas con una cualificación suficiente y adecuada, con una especial sensibilidad en materia de prevención.

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

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

Artículo 38. Información, consulta y participación.

Airlines Ground Assistance informará por escrito a través del Comité de Seguridad y Salud 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 39. Formación.

La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores, y dado que las necesidades formativas en prevención difieren de unos centros a otros, estarán determinadas, inicialmente, como resultado de la evaluación de riesgos que tienen obligación de realizar en cada centro.

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

Riesgos potenciales.

Productos que se utilizan.

Procedimientos de prevención.

Protecciones mecánicas.

Equipos de protección individual (EPI,s). Su correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

Manipulación de cargas, equipos de trabajo y pantallas de visualización.

Existen dos tipos de necesidades formativas en materia de prevención de riesgos: la formación teórica y práctica suficiente y adecuada exigida por la LPRL, con





carácter general a todos los trabajadores y la formación para personas concretas (Delegados de prevención, mandos..) y, por tanto, el diseño de los cursos de formación irá dirigida y será adecuada a los riesgos existentes en el puesto de trabajo y función, en unos casos, y en otros tendrá contenidos normativos y técnicas de prevención.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, siendo el precio de los cursos a costa de la Empresa.

Artículo 40. Procedimientos de investigación de accidentes de trabajo.

Se acordará entre el Comité de Seguridad y Salud o en su defecto el Delegado de Prevención y la Empresa un documento sobre el procedimiento de investigación de accidentes graves de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud o en su defecto el Delegado de Prevención, 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 VII. Participación sindical.

Artículo 41. Secciones y Delegados Sindicales.

En los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa del Centro de Trabajo, estarán representadas a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos, conforme el siguiente punto, por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales, por cada sección sindical representada en el Comité de Empresa del Centro de Trabajo, se determinará según la siguiente escala:

| | |
|-------------------------------|------------------------|
| De 250 a 750 trabajadores | 1 Delegado Sindical |
| De 751 a 2.000 trabajadores | 2 Delegados Sindicales |
| De 2.001 a 5.000 trabajadores | 3 Delegados Sindicales |
| De 5.001 en adelante | 4 Delegados Sindicales |

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa del centro de trabajo, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa del centro de trabajo,

así como los siguientes derechos:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del comité de empresa del centro de trabajo, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
2. Asistir a las reuniones del comité de empresa y del comité de seguridad y salud de su centro con voz pero sin voto.
3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a sus sindicatos en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
4. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la sección sindical correspondiente.
5. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
6. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación o sea consecuencia de este, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones o como consecuencia de dicho desempeño.
7. La dirección de la Empresa pondrá tablones de anuncios a disposición de las secciones sindicales que se constituyan, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, para uso sindical y con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general. El número de estos tablones se establecerá en función de las necesidades de los distintos servicios y su utilización será individual para cada sección sindical, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y de fácil acceso para los trabajadores. Las publicaciones irán conformadas con el sello y firma de un representante responsable de la sección sindical o delegados responsables. La Empresa velará por su cuidado y mantenimiento.
8. Disponer de las mismas horas retribuidas al mes que los miembros del comité de empresa para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Cuando un trabajador ostente simultáneamente la condición de delegado sindical y



representante de los trabajadores, podrá acumular las horas de garantía que le corresponden por ambos cargos. Las horas empleadas en asistir a reuniones convocadas por la Empresa no computarán dentro de este crédito horario.

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

10. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. Para el ejercicio de este derecho, el sindicato más representativo al que pertenezca el cargo que 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.

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

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

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

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

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

Artículo 42. Garantías de los miembros de los Comités de Empresa de Centro de Trabajo.



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

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

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisa mente 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 43. Sigilo profesional.

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

Artículo 44. Reunión trimestralmente del Comité de Empresa del Centro de Trabajo con la Dirección.

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

Artículo 45. 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 48 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 46. 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 solicitado, tal acumulación, por las organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales podrán acumular el crédito sindical conforme a lo establecido en el último párrafo del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Será necesaria la aceptación por escrito del representante que ceda su crédito.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 47. Potestad disciplinaria.

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

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

Artículo 48. Procedimiento sancionador.

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

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

Artículo 49. Antecedentes.

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

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





Artículo 50. Faltas.

A) Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes o dos faltas de puntualidad de promedio mensual en un cómputo semestral.
2. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización o causa justificada.
3. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
5. Descuidos ligeros en la conservación de las herramientas y materiales.
6. 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.
7. En caso de enfermedad, la omisión del trabajador de hacer llegar aviso a la Empresa el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por sí, o a través de otra persona.
8. En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o indisciplina.
9. El olvido de los Equipos de Protección Individual.
10. Cualquier actuación u omisión imprudente al realizar actividades, operaciones y maniobras en la zona de servicios, que no haya causado daños o menoscabo relevante, pero haya puesto en peligro obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte aéreos o terrestres situados en dicha zona o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.
11. Cualquier falta leve, determinada en la Ley 21/2.003, de Seguridad Aérea, o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

B) Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
2. 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.





3. Embriaguez ocasional mostrada en el centro de trabajo o lugar de prestación de servicios, si de ello no se deriva perjuicio para la Empresa.
4. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme proporcionado por la Empresa.
5. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
6. 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.
7. La falta de hasta dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
8. La simulación de enfermedades o accidentes.
9. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
10. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
11. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
12. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
13. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.
14. 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.
15. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
16. 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.
17. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.
18. No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad, accidente y maternidad dentro del plazo de cinco días naturales, así como los partes de confirmación de las situaciones anteriores dentro del plazo semanal o vigente en cada momento.





19. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
20. Simular la presencia de otro trabajador cambiando el turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la Empresa.
21. El incumplimiento de la prohibición de fumar en el centro de trabajo.
22. Introducción en los locales de la Empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.
23. Los actos u omisiones culposos que causen daños o menoscabo a las obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte situados en la zona de servicio o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten. Así como la pérdida de los Equipos de Protección Individual.
24. El incumplimiento de las normas de identificación personal de quienes desempeñen funciones en la zona de servicios.
25. Cualquier falta grave, determinada en la Ley 21/2.003, de Seguridad Aérea, o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.
26. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

C) Son faltas muy graves:

1. La falta de tres días o más al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
3. Embriaguez ocasional mostrada en el centro de trabajo o lugar de prestación de servicios, si de ello se deriva perjuicio para la Empresa.
4. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme proporcionado por la Empresa, si de ello se deriva perjuicio para la Empresa.
5. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.
6. 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.
7. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto o consideración a los Jefes, a los compañeros o subordinados o a sus familiares.





8. Violar secretos de la Empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
9. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador en baja por enfermedad, accidente o maternidad. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.
10. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa.
11. La deslealtad, el fraude o abuso de confianza.
12. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
13. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.
14. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.
15. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.
16. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza.
17. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
18. 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.
19. El acoso psicológico o moral. Así como la acusación en falso de estos hechos.
20. 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.
21. Abuso de autoridad por parte de aquellos mandos que tengan personas a su cargo.
22. El incumplimiento de la prohibición de fumar dentro de la plataforma aeroportuaria, afectando a la seguridad de las operaciones.
23. El acceso no autorizado a la zona de operaciones y a las zonas restringidas de





los aeropuertos.

24. 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.

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

26. 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.

27. 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.

28. 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.

29. 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.

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

Artículo 51. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

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

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

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

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

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

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



2. Despido.

Artículo 52. 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 53. 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 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 IX. Acción social.

Artículo 54. Seguro Colectivo.

AGA concertara un seguro colectivo de accidentes de trabajo para sus trabajadores en activo con una antigüedad de seis o más meses, siendo efectivo a partir de la publicación en el BOE del Convenio del Sector.

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

Artículo 55. Jubilación Forzosa.

Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, 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. En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 56. Incapacidad Temporal.





La empresa abonará a sus trabajadores, a partir del primer día de la baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y hasta un máximo de un año la diferencia existente entre la prestación que perciba de la Seguridad Social o Mutua Patronal y la correspondiente base de cotización por accidente laboral o enfermedad profesional.

La empresa abonará a sus trabajadores, durante los tres primeros días de baja por enfermedad común o accidente no laboral y, únicamente por la primera situación de I.T. producida en el año natural, el 50 por ciento de la correspondiente base reguladora de dicha prestación.

Disposición adicional primera. Actualización y aplicación salarial.

Los salarios anteriores a 1 de enero del 2010, son los recogidos en los recibos de nomina de cada uno de los trabajadores.

La Tabla salarial en el anexo I para el 2010 se aplicara con efectos 1 de enero de 2010 a excepción de los conceptos variables que se empezaran a devengar al día siguiente de la firma del presente convenio. Dichos variables se pagaran a mes vencido.

Para el año 2011 se aplicara una regularización a todos los conceptos del Convenio que será igual a la variación que sufra el Índice Real de Precios al Consumo (o aquel otro que lo sustituya) en el año 2010.

Para el año 2012 se aplicara una regularización a todos los conceptos del Convenio que será igual a la variación que sufra el Índice Real de Precios al Consumo (o aquel otro que lo sustituya) en el año 2011.

Disposición adicional segunda. Niveles de progresión económica.

Se establecen dos niveles de progresión económica, reflejado en el anexo I «Tabla Salarial» para el cobro de las variables según detalle:

Nivel 1. Se aplicará a todos los trabajadores de nueva incorporación en la empresa hasta cumplir un año de antigüedad en la empresa, en la Categoría de Aux Agente administrativo y percibirán los variables de dicho nivel contemplados en la Tabla Salarial. Anexo I.

Nivel 2. Se aplicará a todos aquellos trabajadores que cumplan la permanencia en alta por un período de 12 meses, de forma continuada y percibirán los variables de dicho nivel contemplados en la Tabla Salarial. Anexo I.

Anexo II. Acuerdo marco de igualdad de oportunidades.

Este Anexo pretende garantizar la igualdad de trato y oportunidades como



principio integrador del presente Convenio. Así mismo aborda las medidas de conciliación entre la vida laboral, necesidades personales y responsabilidades familiares con el objetivo común de compatibilizar las necesidades organizativas de la empresa con la vida personal de los trabajadores.

Con la finalidad de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, se elaborara un Plan de Igualdad en los términos regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Comisión Negociadora del presente Convenio, se compromete a crear una Comisión de igualdad integrada por tres miembros de cada una de las partes firmantes del mismo, con el objetivo de analizar y debatir un Plan de Igualdad de la compañía durante la vigencia del presente Convenio.

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial y de contratación, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesados en desarrollar en sus ámbitos respectivos, medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

El punto de partida será la LO 3/2007, Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

