

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**12912** *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación de determinados artículos del I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de modificación de los artículos 66, 67, 68 y 69 del I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos («handling») (publicado en el BOE de 18-7-05) (Código de Convenio n.º 9915595), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2006 de una parte por la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA) en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales CC.OO, UGT y USO en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta 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, 3 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

## ACTA

Fecha: 17/05/2006.  
Lugar: Madrid  
Acta número: 1/2006  
Por ASEATA:

Don Carlos Navas García (ACCIONA).  
Don Carlos García Sánchez (AIR EUROPA).  
Don José M. Rianza Hernández (FLIGHTCARE).  
Don Fernando de Miguel Rodríguez (IBERIA).

Por CC.OO.:

Doña Carmen Díaz de la Jara.  
Don Fernando Gordillo García.

Por U.G.T.:

Don Jesús del Pliego Fernández.  
Don Lorenzo Dols Roig.

Por uso:

Don Juan Alzina Blanch.

Secretario de la Comisión:

Don Antonio Moreno Soto.

En Madrid, a las 10:00 horas del día 17 de mayo de 2006, se reúnen en el hotel Los Galgos, calle Claudio Coello, 139, en sesión extraordinaria, las representaciones de la Asociación de Empresas de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA) y de las Organizaciones Sindicales (CC.OO., U.G.T. y USO), firmantes del «I Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (“Handling”)», constituidas en Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, formalmente convocada a estos efectos, de conformidad con el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores, y por unanimidad,

Acuerdan:

Primero.—Dar una nueva redacción a los artículos número 66, 67, 68 y 69 del vigente Convenio Colectivo que quedarán redactados:

Artículo 66.—*Criterios de subrogación.*

1. Subrogación por pérdida total y parcial de actividad.

A) Subrogación por pérdida total de actividad.

El número de trabajadores a subrogar al nuevo operador se corresponderá con el total de la plantilla del operador saliente que voluntariamente manifiesten su aceptación, incluyendo los trabajadores fijos discontinuos sin tener en cuenta si se encuentran en activo o no en el momento de la comunicación fehaciente.

B) Subrogación por pérdida parcial de la actividad y subrogación por autohandling.

Una vez determinado el porcentaje de actividad perdida, conforme a lo establecido en los artículos anteriores, se aplicará dicho porcentaje por tipo de contrato y, dentro de éstos, por grupos laborales, incluyendo la parte proporcional de estructura. Se tomará como referencia la media de la plantilla (número de trabajadores con relación laboral a fin de cada mes) de los últimos doce meses inmediatamente anteriores al momento en que la empresa cedente tenga conocimiento fehaciente de un cambio en la prestación del servicio que cumpla los requisitos establecidos en los artículos anteriores, o, en su caso, respecto al tiempo realmente operado si este fuera inferior a doce meses.

En el caso de trabajadores fijos discontinuos, se aplicará el porcentaje de la actividad perdida a la plantilla existente en el centro de trabajo, sin tener en cuenta si el trabajador se encuentra en activo o no en el momento de la comunicación fehaciente.

La aplicación de los criterios anteriores determinará el número de trabajadores a subrogar previa su aceptación, redondeándose por exceso las fracciones iguales o superiores a 0,5; y por defecto las fracciones decimales inferiores a 0,5.

2. Compromisos convencionales de transformación de contratos.

A estos efectos, tanto en el caso de la subrogación total, como en la subrogación parcial, de los apartados anteriores, 1A) y 1 B), se tendrán en cuenta los compromisos de transformación de contratos, —fruto de la negociación colectiva y documentados fehacientemente—, adquiridos con carácter previo a la fecha de la comunicación fehaciente del cambio en la prestación del servicio y que corresponda llevar a cabo y formalizar entre la citada fecha de comunicación del cambio y la de la subrogación efectiva.

El efecto de dichas transformaciones comprometidas, variará únicamente el número de trabajadores a subrogar por tipo de contrato y/o grupo laboral, sin que ello altere el n.º total de trabajadores a subrogar.

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

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

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

2. Trabajadores en activo, cualquiera que sea su modalidad contractual, que realicen su trabajo en el operador saliente y que hayan estado contratados al menos los cuatro últimos meses anteriores a la subrogación o como mínimo seis meses dentro de los últimos dieciocho meses anteriores a la fecha de la subrogación.

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

4. El trabajador con contrato de interinidad, cualquiera que sea su antigüedad, estará excluido de la subrogación salvo que el trabajador sustituido acepte la oferta de subrogación/recolocación voluntaria.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores

a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en Convenio Colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Modalidad contractual y grupo o categoría profesional asimilable.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Oferta:

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

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

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

Dentro de los tipos de contrato o modalidades contractuales legalmente establecidas, a efectos de subrogación, deberán constar por bloques separados los que son a jornada completa de los que son a tiempo parcial, considerándose los de tiempo parcial como un único bloque.

Dentro del contrato fijo a tiempo parcial se distinguirá, como un bloque separado, el de los fijos discontinuos.

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

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

Condiciones:

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

A estos efectos se entiende como tal la antigüedad reconocida por la empresa al trabajador, en el momento de la oferta de subrogación/recolocación voluntaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

En caso de igualdad, se aplicarán los siguientes criterios por orden de prelación, dentro de cada tipo de contrato y grupo laboral:

1.º Número de días trabajados (entendiéndose, a estos efectos como tales los transcurridos en situación de IT) en los cinco años anteriores a la fecha de la oferta de subrogación/recolocación voluntaria.

2.º Fecha del último alta en la Seguridad Social en la Empresa, con independencia de la antigüedad reconocida.

3.º Fecha de nacimiento, designándose a los más jóvenes.

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

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

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

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

La Empresa afectada y los representantes de sus trabajadores, presentarán ante la Autoridad Administrativa competente, de manera simultánea a la solicitud empresarial, el Acuerdo sobre dicho expediente para la

extinción de las relaciones entre la empresa y los trabajadores afectados, en las siguientes condiciones:

La extinción tendrá carácter forzoso.

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

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

Segundo.-Facultar solidariamente, al Secretario de la Comisión don Antonio Moreno Soto, para que 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, proceda a realizar los trámites oportunos de inscripción, registro y publicación del presente acuerdo.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta a las 14 horas en el lugar y fecha al principio indicados.

Por ASEATA

El Secretario

Por los Sindicatos



[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)